

بحث محكم

أثر الحكم الجزائي على التأديب الوظيفي في نظام الخدمة المدنية السعودي والأردني

إعداد :

أ. د. علي قطار الشطناوي

أستاذ القانون العام، قسم الأنظمة/كلية الشريعة والدراسات
الإسلامية



يهدف هذا البحث إلى تحديد الأثر القانوني لقرارات هيئات التحقيق الجزائية والأحكام الجزائية الصادرة على التأديب الوظيفي، للأفعال التي يمكن أن يرتكبها الموظف العام في النظام السعودي بالمقارنة مع بعض الأنظمة القانونية الأخرى، كنظام التأديب الوظيفي في فرنسا ونظام التأديب في الأردن وتحديد أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الأنظمة القانونية المختلفة.

تقديم:

تضخم الجهاز الإداري الحكومي في أيامنا المعاصرة تضخما كبيرا، فقد بلغت أعداد العاملين في الإدارة العامة المركزية واللامركزية أعدادا كبيرة، فقد أصبح عدد الموظفين يعد بالملايين منتشرين في جميع أنحاء الدولة. كما أن وسائل الاتصالات والمعلومات الحديثة أصبحت متداولة بين أيدي جميع الموظفين، سواء وفرتها الإدارة العامة نفسها بغية تحديث وسائل العمل الإداري وأساليبه أو أجهزة شخصية كأجهزة الخلوي الشخصية وشبكة المعلومات (الإنترنت) سهلت ارتكاب العديد من المخالفات والخروج على النظام، وبذا نشهد نوعية جديدة من المخالفات المسلكية الوظيفية التي لم نكن نعهدها من قبل، وهي مخالفات يصعب اكتشافها وتحديد مرتكبيها.

ويضاف إلى ذلك أن انتشار وسائل التواصل الاجتماعي الحديثة سهلت للعاملين في الإدارة العامة التعبير عن آرائهم بسهولة ويسر، الأمر الذي سهل ارتكاب العديد من المخالفات المسلكية، فنجد أسرار الإدارة منشورة على مواقع التواصل الاجتماعي، وهي مخالفة للواجب الوظيفي الذي يلتزم به جميع العاملين في الإدارة العامة في المحافظة على أسرار الوظيفة العامة وعدم إفشائها بأي شكل من الأشكال. ولا شك أن هذه التقنية الحديثة تجعل أمر اكتشاف

مرتكبي هذه المخالفات أمرا صعبا.

ولا شك أن شيوع الفهم الخاطئ لمفاهيم الحرية الشخصية، وحرية الرأي والتعبير لدى العاملين ساعد على ارتكاب العديد من المخالفات المسلكية، إذ يشيع لدى الموظفين مفهوم خاطئ حول الحرية الشخصية مفاده أن الموظف يسترد حريته كاملة خارج أوقات العمل الرسمي، ويتحرر من جميع التزاماته الوظيفية بعد انتهاء وقت الدوام الرسمي، أو في أيام العطل والإجازات التي يقضيها داخل الدولة وخارجها، فيعتقد هؤلاء الموظفون خطأ أن لهم حقاً في فعل ما يشاءون، والقيام بأعمال تحلو لهم ما دام أنهم خارج أوقات الدوام الرسمي أو أثناء إجازاتهم الرسمية. هكذا تتجاهل هذه الفئة من الموظفين أن الواجبات الوظيفية تلحقهم في جميع الأوقات والأماكن. فالصفة الوظيفية التي يتمتع بها الموظف العام تلازمه أينما كان، وفي كل زمن، وبذا يمكن مساءلة الموظف عن مخالفات ارتكبها خارج حدود الدولة وأثناء إجازاته الرسمية.

ولا يجوز تحريك الإجراءات التأديبية إلا من السلطات الإدارية المختصة، وهي الجهة التي أنيط بها ممارسة صلاحية التأديب الوظيفي، وإيقاع العقوبات التأديبية. وتعلم السلطة المختصة بوقوع المخالفات المسلكية وارتكابها بعدة طرق مختلفة كالرقابة الإدارية الداخلية أو الخارجية.

ويتم اكتشاف المخالفات المسلكية في كثير من الأحيان نتيجة أعمال أوجه الرقابة الإدارية الداخلية كالتدقيق الإداري التلقائي، إذ يتم في كثير من الأحيان اكتشاف العديد من المخالفات بالصدفة البحتة أو مراجعة أو تظلم صاحب الشأن أو بشكوى منه. كما قد يتم اكتشاف المخالفات المسلكية في بعض الأحيان

بوسائل الإعلام المختلفة، وخصوصا الصحافة، إذ نجد العديد من الأخبار المنشورة في الصحافة اليومية أو الأسبوعية سواء كانت وطنية أم حزبية تكشف عن بعض المخالفات المسلكية. كما أن لوسائل الإعلام المرئية (الفضائيات) دوراً كبيراً في اكتشاف العديد من المخالفات المسلكية.

ويتم اكتشاف العديد من المخالفات المسلكية بواسطة أوجه الرقابة الخارجية التي تتولاها أجهزة خارجية، كأجهزة الرقابة المالية في الدولة، أو هيئات مكافحة الفساد التي شرعت الدول في إنشائها مؤخراً بعد أن استبان لها حجم ظاهرة الفساد المالي والإداري التي تعاني منها إدارتها العامة.

ولا شك أن اكتشاف المخالفات المسلكية ليس هدفاً بحد ذاته، بل هو المقدمة للتحقيق التأديبي. فالتحقيق يستهدف التثبت من الوجود المادي للوقائع التي نسبت للموظف العام، وجمع الأدلة على ارتكابها، وتحديد مرتكبيها، ومسؤولية كل منهم. لذا يتعين على السلطة الإدارية مباشرة التحقيق قبل إيقاع الجزاء التأديبي. فالتحقيق ينطوي على مساس بسمعة الموظف العام ومكانته الاجتماعية والوظيفية. لهذا يتعين أن تحاط هذه المرحلة بضمانات كافية تكفل عدم الإساءة للموظف. ولعل من أهم الضمانات في هذا المجال أن يطلب من الموظف المتهم سرياً الإجابة خطياً عن التهم الموجهة إليه. فإذا قدمت شكوى ضد الموظف العام تتعلق بعمله أو بسلوكه في تأدية وظائفه الرسمية أو لمخالفته أي حكم من أحكام نظام الخدمة المدنية، أو كشفت تلك المخالفة بأي طريقة كانت، أن تعلم السلطة التأديبية المختصة الموظف خطياً بفحوى الشكوى المقدمة ضده، أو المخالفة التي نسب إليه ارتكابها، وأن يطلب إليه الإجابة عليها

خطيا في غضون مدة تحددها السلطة المختصة حسب ظروف القضية على ألا تزيد على مدة معينة. فإذا قصر الموظف بالإجابة عنها خطيا ضمن المدة المحددة أو إذا أجاب عنها خطيا ضمن المدة المحددة، أو إذا أجاب عنها وعجز عن تبرئة نفسه من التهم المنسوبة إليه بصورة ترتاح لها السلطة التأديبية المختصة، أو تقتنع بها، لا مناص من إحالة الموظف إلى التحقيق التأديبي. هكذا نضمن ألا يكون الموظف عرضة لشكاو كيدية، أو تلفيق مخالفات ضده.

ومما لا شك فيه أن الضمانات السابقة مقررة لصالح الموظف المشتكى عليه، بحيث يتيح له فرصة الدفاع عن وجهة نظره، ومحاوله نفي أو تبرير التهم المنسوبة إليه. ولكن عدم النص على هذه الضمانة في أنظمة الخدمة المدنية لا يحول دون إعمالها من قبيل الملاءمات الإدارية.

لذا تباشر السلطة التأديبية بمجرد علمها بالمخالفات المسلكية بإجراء تحقيق بغية التحقق من الوجود المادي للوقائع، وجمع الأدلة، والبحث عن مرتكبيها، ثم تقرير جدوى ملاءمة تحريك الإجراءات التأديبية بحق الموظفين المتهمين بارتكابها. لهذا يتعين التفريق بين التحقيق، وتقصي الحقائق. فالتحقيق التأديبي يفترض وقوع أفعال إيجابية أو سلبية تشكل مخالفات مسلكية، ومعرفة مرتكبها أو مرتكبيها، في حين يفترض تقصي الحقائق ادعاء حدوث أفعال غير محددة التكييف القانوني، غير معروف مرتكبيها. لهذا تستهدف لجان تقصي الحقائق جمع المعلومات حول مدى حدوث وقائع معينة، وتحديد تكييفها القانوني، وتعيين مرتكبيها.

ومن المسلم به، أن معظم الأفعال التي يرتكبها الموظفون العامون تشكل

جرائم جزائية ومخالفات مسلكية في آن واحد. فالرشوة والتزوير اللتان ينسب ارتكابهما إلى موظف عام تعدان جريمتان جزائيتان من وجهة نظر القانون الجزائي، ومخالفة مسلكية من زاوية التأديب الوظيفي، وبذا يعاقب الموظف المتهم جزائياً وتأديبياً دون أن يعد ذلك مخالفة لقاعدة عدم جواز الشخص عن الفعل مرتين.

ولا شك أن هذا التكييف القانوني الثنائي للفعل الواحد، أي اعتباره جريمة جزائية ومخالفة مسلكية معا وفي آن واحد يحدث نوع من التدخل في الإجراءات التحقيقية، والأحكام القضائية الصادرة في الحالتين. كما أن لهذا التكييف الثنائي للفعل الواحد تأثير فعلي وقانوني بين هيئات التحقيق الجزائية والتأديبية وتأثير للأحكام القضائية الجزائية الصادرة عن التأديب الوظيفي.

مشكلة البحث

إن الغرض من هذا البحث تحديد الأثر القانوني لقرارات هيئات التحقيق الجزائية، والأحكام الجزائية الصادرة على التأديب الوظيفي في حالة التكييف القانوني الثنائي للأفعال التي يمكن أن يرتكبها الموظف العام في النظام السعودي بالمقارنة مع بعض الأنظمة القانونية الأخرى لتحديد أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الأنظمة القانونية المختلفة.

منهج البحث

نعمد في خطة تنفيذ محاور هذا البحث على المنهج التحليلي المقارن بين نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية والمملكة الأردنية الهاشمية.

خطة البحث

نعتقد أن بحث هذا الموضوع من مواضيع الوظيفة العامة وتسييل الضوء عليه يقتضي تناوله وفق أحكام الخطة الآتية:

- المبحث الأول: مبدأ استقلال التأديب الوظيفي عن التجريم الجزائي.
- المطلب الأول: استقلال التأديب الوظيفي في فرنسا.
- المطلب الثاني: استقلال التأديب الوظيفي في السعودية.
- المطلب الثالث: استقلال التأديب الوظيفي في الأردن.
- المبحث الثاني: مظاهر استقلال التأديب الوظيفي.
- المطلب الأول: استقلال التحقيقات.
- المطلب الثاني: استقلال نتائج التحقيقات.
- المبحث الثالث: استقلال القرارات النهائية.
- المطلب الأول: الإدانة الجنائية.
- المطلب الثاني: البراءة الجنائية.
- المطلب الثالث: أثر العفو عن الجريمة الجزائية على الدعوى التأديبية.
- المبحث الرابع: أثر براءة الموظف نتيجة إعادة النظر على الفعل بحكم النظام.
- المطلب الأول: أثر إعادة النظر في السعودية.
- المطلب الثاني: أثر إعادة المحاكمة في الأردن.

المبحث الأول

مبدأ استقلال التأديب الوظيفي عن التجريم الجزائي

تؤدي الأفعال التي يقترفها الموظف العام إلى ثلاثة دعاوى قضائية مختلفة و متميزة ترتب كل منها نتائج قانونية مختلفة. فتمارس الدعوى العمومية باسم المجتمع ضد الشخص مرتكب الفعل، وقد تؤدي إلى إدانته جزئياً، وإصدار عقوبة جزائية بحقه. وتمارس الدعوى المدنية باسم الشخص المتضرر، وقد تؤدي إلى الحكم بجبر الضرر، وتعويض الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به. وتمارس الدعوى التأديبية باسم الوظيفة العامة، وقد تؤدي إلى إدانة الموظف تأديبياً وتوقيع عقوبة تأديبية بحقه.

ولا جدال أنه لا يوجد مانع قانوني يحول دون اجتماع، وتحريك الدعاوى القضائية الثلاثة في آن واحد استناداً لذات الوقائع، إذ إن المبدأ العام في هذا المجال هو استقلال الدعاوى القضائية الثلاثة عن بعضها بعضاً، وبذا تملك السلطة التأديبية تحريك الدعوى التأديبية أو عدم تحريكها ومباشرتها دون أن يكون لاحتمال تحريك الدعوى العمومية، أو المدنية تأثيراً على صلاحيتها التقديرية في هذا الشأن.

ويقصد باستقلال التأديب الوظيفي عن التأديب الجنائي ألا يكون لهذا الأخير تأثير معين على التأديب الوظيفي، إذ يتفق الجميع على إمكانية تحريك الدعوتين الجنائية والتأديبية بصورة متوازية عن ذات الأفعال^(١) ويمكن أن تؤدي كمبدأ

(١) FHervy: l'action disciplinaire et de L. action publique comparees

عام إلى نتائج قانونية مغايرة ومختلفة. فالمبدأ العام الذي يحكم سير الدعوتين هو الاستقلال بينهما، فكل منهما مساره القانوني الخاص وغايته التي يسعى إلى تحقيقها. ويقتضي استقلال الدعوى التأديبية والسمات والخصائص الذاتية للمخالفات المسلكية أن تحدد وتكيف هذه المخالفات وفق قواعد وأسس أخرى غير تلك التي تحدد بمقتضاها الجرائم الجنائية^(٢). ويظهر استقلال الدعوتين الجنائية والتأديبية^(٣) بالإجابة على التساؤل المهم التالي: هل يتعين وقف الدعوى التأديبية إذا تم تحريك الدعوتين التأديبية والجنائية في آن واحد عن ذات الوقائع لحين صدور الحكم الجنائي في موضوع الدعوى؟ إن الإجابة بالإيجاب في الميدان المدني ليست محل خلاف، إذ يتعين وفق القاعدة الإجرائية «الجنائي يعقل المدني» وفق الدعوى المدنية لحين صدور حكم جنائي نهائي في الدعوة العمومية^(٤) وتبرر هذه القاعدة الإجرائية بالرغبة في منع تأثير الحكم المدني من الناحية الفعلية والواقعية على الحكم الجنائي وبضرورة احترام القضاء المدني للحكم الجنائي الصادر في الموضوع^(٥) ولكن الإجابة على التساؤل السابق في المجال التأديبي ليست محل اتفاق، فقد اختلفت وتباينت التشريعات الوظيفية حول الإجابة على ذلك التساؤل.

(٢) 2 () Mouron. Des poursuites disciplinaires. The. Lille. 1885.) 12-A. The. Caen. 1899. p

p55R. chapus.op. ut. p269

(٣) قضت محكمة العدل العليا «من المبادئ الفقهية المسلم بها هي أن جريمة التأديبية مستقلة عن الجريمة الجزائية» عدل عليا ٤/٦/١٩٨٦، مجلة نقابة المحامين ١٩٨٧، ص ٢٥.

(٤) L. art 4 du code de procedure penale francais

M. Broudicou. etude critique des liens entre L. action publique et L. action civile. Th. (٥)

. Toulouse. 1976. p236

المطلب الأول

استقلال التأديب الوظيفي في فرنسا

يملك المجلس التأديبي وفق أحكام المادة (٩) من النظام الصادر في ٢٥ / ١٠ / ١٩٨٤ والمتعلق بالإجراءات التأديبية الخاصة بموظفي الدولة، أن يقترح بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفق الإجراءات التأديبية إذا كان الموظف محالاً للمحاكمة أمام المحكمة الجنائية حين صدور الحكم الجنائي. ويتعين على مجلس التأديب أن يصدر قراره في الميعاد المحدد إذا قررت السلطة التأديبية استمرار الإجراءات التأديبية من تاريخ تبلغها لقرار الاستمرار بالإجراءات التأديبية.

وينبغي على ما سبق أن موضوع العلاقة بين الدعوتين الجنائية والتأديبية لا يثار إلا بخصوص العقوبات التأديبية الجسيمة التي يتعين الحصول على رأي مجلس التأديب الاستشاري قبل إيقاعها. كما أن صلاحية مجالس التأديب تقتصر على مجرد اقتراح وقف الإجراءات التأديبية إذا كان الموظف محالاً للمحاكمة الجنائية. هكذا يعتبر اقتراح وقف الإجراءات التأديبية مجرد مكنة متروكة لتقدير مجلس التأديب وليس التزاماً قانونياً مفروضاً عليه. ناهيك عن أن السلطة التأديبية غير ملزمة قانوناً باقتراح مجلس التأديب، فيخلو اقتراحها من الطابع أو الصفة الإلزامية، فتبقى السلطة التأديبية صاحبة الكلمة الأولى والأخيرة في تقرير وقف أو عدم وقف الإجراءات التأديبية^(٦) ويضاف إلى ما سبق أن مجلس التأديب غير ملزم باحترام اقتراحه الذي أبداه بوقف الإجراءات التأديبية، إذ يملك وفق

(٦) C. E 27/5/1955. D. 1955. p687-13/12/1968. Rec. p652

اجتهد مجلس الدولة الفرنسي العدول عن رأيه السابق حتى قبل صدور الحكم الجنائي ويستمر في فحص القضية وإبداء رأي استشاري فيها^(٧).

ويتعين التنويه إلى أن السلطة التأديبية لا تملك العدول عن قرارها التأديبي الذي أصدرته قبل صدور الحكم الجنائي بغية تخفيف أو تشديد العقوبة التأديبية المفروضة حتى لو كشفت الإدانة الجنائية أن الوقائع تنطوي على جسامة عالية لم تكن تتصورها وتتوقعها حين اختيارها لنوع ومقدار العقوبة^(٨). ولا يجوز الخلط بين هذا المبدأ وبين العديد من القواعد التي تسمح للسلطة الإدارية في تخفيف أو تشديد العقوبة التأديبية الموقعة. كما هو الحال حين ظهور وقائع جديدة^(٩)، إذ تملك السلطة التأديبية في مثل هذه الحالة توقيع عقوبة تأديبية أخف أو أشد من العقوبة السابقة، فهناك قرارات تأديبية تتضمن كل منهما عقوبة تأديبية مستقلة ومختلفة عن الأخرى. كما تملك السلطة الرئاسية رقابة مشروعية قرارات الرؤوسين التأديبية، فيمكنها تشديد العقوبة التأديبية التي قرر الرؤوس توقيعها بحق الموظف المخطف، بل يمكنها مراعاة سلوك الموظف في الفترة السابقة وأخذه بعين الاعتبار لتشديد أو تخفيف العقوبة^(١٠).

ونخلص مما سبق إلى أن الجنائي لا يعقل التأديبي، إذ تملك السلطة التأديبية تقرير وقف أو الاستمرار بالإجراءات التأديبية حسبما تراه مناسباً. ولكن تقتضي مصلحة الإدارة في كثير من الأحيان وقف الإجراءات التأديبية لحين صدور

. C. E. 9/3/1984. Rev-admin. 1984. N 16 (٧)

. C. E.23/4/1948. Rec. p 175 (٨)

. C. E.23/4/1948. Rec. p 175 (٩)

.C. E.23/4/1960. Rec. p 175 (١٠)

الحكم الجنائي خصوصاً في الحالات التي يوجد فيها شك جدي حول الوجود المادي للوقائع وتكييفها القانوني، فيعد ذلك من قبيل الملاءمات الإدارية البحتة.

المطلب الثاني

استقلال التأديب الوظيفي في السعودية

فضل المنظم السعودي في حالة الفصل المشترك بين الجزائي والتأديبي، فصل وقف الدعوى التأديبية. فتنص المادة (٢٦) من نظام التأديب على أنه (في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة المتهم إلى المحاكمة الجنائية توقف الإجراءات التأديبية بحقه إلى أن يصدر حكم نهائي من الجهة المختصة وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتقرير ما يجب)^(١١).

ويستفاد مما سبق أنه إن السلطة التأديبية المختصة تتوصل إلى الفعل الذي ارتكبه الموظف ينطوي على فعل جزائي قبل بدء التحقيق التأديبي ومباشرته كأن ينسب للموظف فعل التزوير أو الرشوة أو غيرها من الجرائم الجزائية الواضحة، وقد يكشف انطواء الفعل على جريمة جزائية بعد مباشرة التحقيق التأديبي. وعليه يتوجب في الحالتين عدم مباشرة التحقيق التأديبي، أو وقفه مباشرة وإحالة الموظف إلى هيئات التحقيق الجنائي لمباشرة التحقيق معه. فقد قرر ديوان المظالم أن إدانة الشخص بالحصول على تصاريح حج مزورة والمتاجرة بها، ومعاقبته بتغريمه مبلغ عشرة آلاف ريال قرار غير مشروع، إذ يتوجب

(١١) صدور نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ بالموافقة عليه بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٣)، وتاريخ ١٣٩٠/١٠/٢٨هـ، ونشر بملاحق جريدة أم القرى العدد ٢٣٦٥ وتاريخ ١٣٩١/٢/١٠هـ.

على الإدارة إحالة ما يتعلق بتزوير تلك التصاريح إلى هيئة الرقابة والتحقيق لكونها هي الجهة المختصة بالتحقيق في ذلك (وفيما يتعلق بالموضوع، فلما كان القرار الطعين قد انتهى إلى إدانة المدعي بالحصول على تصاريح حج مزورة، والمتاجرة بها أو معاقبته بتغريمه مبلغ عشرة آلاف ريال، لقيامه ببيع تصاريح الحج وفقا ورد في الوقائع من القرار، وذلك استنادا إلى المادة (٦٠) من نظام الإقامة الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (١٧ / ٢ / ٢٥ / ١٣٣٧) وتاريخ ١١ / ٩ / ١٣٧١ هـ والتي تنص: ولما كان الثابت أن الأوصاف الجرمية المسندة للمدعي المتمثلة في الحصول على تصاريح حج والمتاجرة بها، لم تتضمنها المادة المشار إليها، ولا يمكن التوسع في تفسير تلك المادة، أو القياس عليها، بل يظل تطبيق المادة في حدود ما تضمنه من التجريم والعقاب، فضلا عن أن تصاريح الحج لا تنظمها أحكام نظام الإقامة، ومن ثم يكون قرار المدعى عليها (جوازات منطقة المدينة المنورة مشوبا بعيب المخالفة في تطبيق النظام واجبا إلغاؤه) (١٣) .

المطلب الثالث

استقلال التأديب الوظيفي في الأردن

تنص المادة (١٤٠) من نظام الخدمة المدنية الأخير "إذا تبين لأي سلطة تملك صلاحية تأديبية بمقتضى أحكام هذا النظام، بما في ذلك المجلس التأديبي، أن المخالفة التي أسندت للموظف المحال إليها للتأديب بسببها تنطوي على جريمة جزائية فيرتب عليها إيقاف إجراء التأديب وإحالة الموظف مع محاضر التحقيق (١٢) ديوان المظالم، قرار هيئة التدقيق رقم (١٨٤/ت/٥) لعام ١٤٢٧ هـ الصادر في القضية رقم (١٥٢/٥/ق) لعام ١٤٢٦ هـ مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، المجلد الثالث ص ١٠٨٤ .

الذي أجري معه والأوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص أو إلى المحكمة المختصة للسير في القضية وفقا لأحكام القانون، ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق ذلك الموظف أو الاستمرار في أي إجراء تم اتخاذه إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الشكوى أو الدعوى الجزائية التي قدمت ضده. وتتم إحالة الموظف في هذه الحالة إلى المدعي العام أو إلى المحكمة المختصة بقرار من الوزير أو من المجلس التأديبي إذا كان الموظف محالا إليه.

ومما لا شك فيه أن الأحكام التشريعية السابقة ذات مدى عام تطبق على السلطة التأديبية الرئاسية وعلى مجالس التأديب، إذ يتعين عليها وقف الإجراءات إذا انطوى الفعل المرتكب على جريمة جنائية إذا كان قد بدأ بتلك الإجراءات التأديبية سابقا، أو عدم تحريكها إذا لم يبدأ العمل بها بعد. فضلا عن التزام السلطة التأديبية بالقيام بوقف أو عدم تحريك الإجراءات التأديبية السابقة. فقد قضت محكمة العدل العليا في هذا الشأن: ”إذا أقيمت دعوى جزائية ضد الموظف فيجب أن لا تتخذ بحقه إجراءات تأديبية إلى أن يصدر الحكم النهائي في القضية الجزائية، وذلك إعمالا لنص المادة (٧١) من نظام موظفي البنك المركزي رقم (٦) لسنة ١٩٧٠، وبناء على ذلك فيقتضي عدم اتخاذ إجراءات تأديبية بحق (المستدعي) الموظف في سوق عمان المالي إلى أن يصدر حكم جزائي نهائي بالشكوى الجزائية المقامة ضده بموضوع ضرب وجرح في أثناء الوظيفة، وعليه يكون القرار الصادر عن المدير العام -رئيس لجنة إدارة سوق عمان المالي القاضي بإيقاع عقوبة الفصل من الوظيفة على المستدعي لذات الموضوع المقامة

به شكوى جزائية مخالفا للقانون^(١٣).

ويقتصر الإلزام السابق على الموظفين الخاضعين لنظام الخدمة المدنية، وبمعنى آخر يتعين لتطبيقه وجود نص قانوني صريح بذلك "إن المادة (١٣٥) من نظام الخدمة المدنية ليست جملة المواد التي أوجبت المادة (١٧٩) من ذات النظام مراعاتها عند توقيع العقوبات على الموظفين، لذلك يكون من حق رجل الإدارة اتخاذ الإجراءات التأديبية بحق الموظف دون أن يكون مضطرا إلى انتظار صدور قرار نهائي بحقه من المحكمة الجزائية المحال إليها"^(١٤) وعلة ذلك أن ما يقرره نظام الخدمة المدنية هو استثناء لا يجوز التوسع في تفسيره أو القياس عليه.

ومما لا شك فيه أيضا أنه يمتنع على السلطة التأديبية الاستمرار أو مباشرة الإجراءات التأديبية عن ذات الوقائع التي يحاكم عنها جنائيا. ولكن ليس هناك ما يمنع من تحريك الإجراءات التأديبية عن وقائع أخرى غير تلك الوقائع التي يحكم عنها جنائيا.

ونخلص مما سبق إلى أن الوضع في السعودية والأردن هو أن الدعوى الجنائية تؤثر على الإجراءات التأديبية، وأن لها أثرا موقفاً ما لم يكن محل تلك الإجراءات وقائع مستقلة عن الوقائع الأولى. هكذا يتبنى نظاما الخدمة المدنية في السعودية والأردن قاعدة أصولية ماثلة لتلك القاعدة القاضية بأن الجنائي يعقل المدني، وبذا يعقل الجنائي التأديبي.

ونرى أن الأحكام النظامية السابقة في السعودية والأردن، واجتهاد ديوان المظالم، ومحكمة العدل العليا منتقد ومعيب من الناحيتين القانونية والعملية، فمن

(١٣) عدل عليا ١٦٦/١/١٩٨٨، مجلة نقابة المحامين، ١٩٨٩، ص ٤٠٩.

(١٤) عدل عليا ١٠/٩/١٩٧٤ مجلة نقابة المحامين، ١٩٧٤، ص ١٠١٦. وعدل عليا ١٦٦/٨/١٩٥٨، مجلة نقابة

المحامين ١٩٦٥، ص ١٣٠٨.

الناحية القانونية البحتة تخالف مبدأ استقلال الدعوتين الجنائية والتأديبية، وهو مبدأ يتمتع بقيمة القواعد الدستورية، وتجرد السلطة التأديبية من أي صلاحية تقديرية في هذا الميدان، إذ لا تستدعي جميع الحالات وقف الإجراءات التأديبية في حالة الفعل المشترك. لهذا نرى أن يترك للسلطة التأديبية صلاحية تقديرية لتقدير ملاءمة وقف أو عدم تحريك الإجراءات التأديبية خصوصاً في الحالات التي يكون فيها شك حول الوجود المادي للوقائع، وتكييفها القانوني مما يؤدي إلى تجنب تعارض الأحكام الجنائية والتأديبية الصادرة بخصوص عين الوقائع وتناقضها، ويضمن بالتالي احترام مبدأ استقلال الدعوى التأديبية، وما تتمتع به السلطة التأديبية من صلاحية تقديرية لتقدير ملاءمة تحريك أو وقف الإجراءات التأديبية^(١٥).

وفضلاً لما يعاب على هذا الموقف أنه يؤثر سلباً على فعالية التأديب، فلكي يحقق التأديب آثاره في ردع الموظف مرتكب الخطأ، وردع غيره، واكتشاف أوجه الخلل في سير العمل الإداري، أن يكون سريعاً، ويكون الجزاء بحق الموظف المخطئ بأسرع وقت ممكن، وهو أمر لا يتحقق إلا إذا أوقفت السلطات التأديبية إجراءات التأديب بحق الموظف، وانتظرت نتيجة الدعوى الجزائية التي تستمر في بعض الأحيان سنوات طويلة، وبذا يأتي الجزاء التأديبي بعد أن يكون قد

(١٥) المادة (١) من نظام هيئة التحقيق والإدعاء العام الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥٦) وتاريخ

١٤٠٩/١٠/٢٤هـ.

نسى الموظفون زملاء الموظف المخطئ المخالفة وظروف ارتكابها^(١٦).

المبحث الثاني

مظاهر استقلال التأديب الوظيفي

يتعين التأكيد دوماً على مبدأ استقلال الدعوتين الجزائية والتأديبية، إذ تستهدف الدعوى التأديبية تربية جميع موظفي الإدارة وتعويدهم على احترام واجباتهم الوظيفية، وترسيخ التقاليد الإدارية الحميدة مثل توخي حسن السيرة والسلوك، والاحترام والإخلاص في العمل والولاء الوظيفي والتعاون مع الزملاء والتحفظ في الحياة السياسية والخاصة. ويتجلى استقلال الدعوى التأديبية في ثلاثة مظاهر أساسية هي: استقلال التحقيقات والاستقلال في نتائجها والاستقلال في القرار النهائي. ولكن هذا الاستقلال ليس مطلقاً، إذ تؤثر الدعوى العمومية تأثيراً كبيراً على الدعوى التأديبية، فعلى السلطات التأديبية احترام حجية الحكم الجزائي الصادر، خصوصاً فيما يتعلق بالوجود

(١٦) يشترط فيمن يعين عضواً في الهيئة ما يلي: أن يكون سعودي الجنسية - أن يكون حسن السيرة والسلوك - أن يكون متمتعاً بالأهلية اللازمة - أن يكون حاصلًا على شهادة إحدى كليات الشريعة بالمملكة أو شهادة أخرى معادلة لها، أو أن يكون حاصلًا على شهادة تخصص الأنظمة من إحدى جامعات السعودية أو شهادة معادلة لها. ويشترط في حالة المعادلة أن ينجح في امتحان خاص يعقد لهذا الغرض. - ويشترط أيضاً أن لا يقل عمره عن اثنين وعشرين عاماً - أن يكون لائقاً صحياً للخدمة. - ألا يكون قد حكم عليه بحد أو تعزير أو في جرم مخل بالشرف والأمانة، أو صدر بحقه قرار تأديبي بالفصل من وظيفة عامة، ولورد إليه اعتباره - أن يجتاز بنجاح الاختبار الذي يعقد لغرض التعيين.

المادي للوقائع^(١٧).

المطلب الأول استقلال التحقيقات

تتمثل الأفعال التي يقترفها الموظف العام في كثير من الأحيان في جريمتين جنائية وتأديبية في آن واحد، فيعد الفعل الواحد جريمة جنائية إذا نظر إليه من زاوية جنائية ومخالفة مسلكية إذا نظر إليه من زاوية التأديب. ومن أمثلة ذلك ما نصت عليه المادة (١٢)^(١٨) من نظام الخدمة المدنية السعودي لعام ١٣٩٧هـ التي نصت على أنه يحظر على الموظف خاصة^(١٩):

(١) إساءة استعمال السلطة الوظيفية^(٢٠).

(٢) استغلال النفوذ.

(٣) قبول الرشوة أو طلبها بأي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة^(٢١).

(١٧) يحدد مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الداخلية المقصود بالأعمال النظرية، ويعتبر الاشتغال بتدريس مواد الشريعة الإسلامية أو الأنظمة في إحدى الكليات اشتغالا بأعمال نظيره، كما يعتبر القيام بأعمال القضاء والتحقيق والاستشارات الشرعية والنظامية اشتغالا بأعمال نظيره وتعتبر كل من - شهادة الماجستير في مجال العمل ودبلوم دراسات الأنظمة بمعهد الإدارة العامة معادلة للاشتغال بأعمال نظيره مدة أربع سنوات - شهادة الدكتوراه في مجال العمل معادلة للاشتغال بأعمال نظيره مدة ست سنوات.

(١٨) المادة (١٠) من نظام هيئة التحقيق والادعاء العام.

(١٩) المادة (٣) من نظام هيئة التحقيق والادعاء العام لعام ١٤٠٩.

(٢٠) C. E. 24/3/1971. Res. p 705

(٢١) S. Salon. op. ut. p133

٤) إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد تركه الخدمة^(٢٢). ويتولى التحقيق الجنائي في السعودية هيئة التحقيق والادعاء العام، وهي تتمتع بالاستقلالية التامة في إجراءاتها^(٢٣).

المطلب الثاني

استقلال نتائج التحقيقات

يتعين على النيابة العامة اتخاذ قرار معين بعد الانتهاء من مراحل التحقيق الجنائي واستكمالها، فيتعين عليها تحديد نتيجة التحقيق في ضوء المعلومات التي بحوزتها الأدلة التي جمعتها^(٢٤). فإما أن تقرر بأنه لا وجه لإقامة الدعوى وإما أن تصدر قرارا بالإحالة إلى المحكمة الجنائية. ولا تثير هذه الحالة الأخيرة أية إشكالات قانونية، إذ تعني أن الوقائع التي نسبت للشخص تشكل بنظر النيابة العامة على أقل تقدير جرائم جنائية يعاقب عليها القانون وأن الأدلة المتوافرة لديها كافية. لهذا يتعين أن تتضمن قرارات الإحالة عرضا موجزا للوقائع وتكييفها القانوني. فذلك التزام قانوني يتعين على النيابة العامة احترامه، وليس مجرد صلاحية تقديرية متروكة لتقديرها. ولا تلتزم هيئات التحقيق بتكييف الوقائع المنسوبة للموظف العام، فكل ما تلتزم به هو أن يتضمن تقريرها عرضا موجزا وواضحا للوقائع التي نسبت للموظف العام مما يسمح لسلطات التأديب بالفصل في القضية. فقد نصت المادة (١٢٦) من نظام الإجراءات

(٢٢) C. E. 26/3/1982, Res. p 134

(٢٣) C. E. 26/3/1982, Res. p 287

(٢٤) A. Chevallier. L'avocat et le juged'instruction. th. Nancy. 1978. p269

الجزائية السعودي على أنه (إذا رأى المحقق بعد انتهاء التحقيق أن الأدلة كافية ضد المتهم ترفع الدعوى إلى المحكمة المختصة) ويكلف المتهم بالحضور أيامها. وتصدر النيابة العامة قرارها بأن لا وجه لإقامة الدعوى إذا تبين لها أن الأفعال التي اقترفها الشخص لا تشكل جريمة جنائية (جنائية أو جنحة أو مخالفة) أو في حالة عدم معرفة الفاعل أو في حالة عدم كفاية الأدلة^(٢٥). هكذا تصدر النيابة العامة قرارها بحفظ التحقيق في كافة الحالات القانونية والواقعية التي تقتضي وضع نهاية للملاحقة الجنائية. ولكن التساؤل الذي يبرز في هذا المقام عن مدى إلزامية هذه الطائفة من القرارات للسلطات التأديبية؟ وما لا شك فيه أن القرارات النيابة العامة لا تتمتع بحجة الأمر المقضي فيه، فتقتصر تلك الحجية على الأحكام التي تصدرها المحاكم الجنائية للفصل في الموضوع^(٢٦). لهذا تخلو قرارات النيابة العامة من أي طابع إلزامي إزاء السلطات التأديبية. فضلا عن أن تلك القرارات لا تحول دون إعادة فتح ملف التحقيق الجنائي والاستمرار فيه. وبالتأسيس على ما سبق تتمتع السلطة التأديبية بصلاحيه تقديرية واسعة إذا قررت النيابة العامة حفظ التحقيق، بل تجد موقفها قويا إذا لم ينف قرار النيابة

(٢٥) المادة (١٣٠) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني. كما تنص المادة (٦٢) من نظام الإجراءات الجزائية السعودي على أنه (للمحقق إذا رأى لا وجه للسير في الدعوى أن يوصي بحفظ الأوراق، ورئيس الدائرة التي يتبعها المحقق الأمر بحفظها). كما تنص المادة (١٢٤) من النظام نفسه (إذا رأى المحقق بعد انتهاء التحقيق أن الأدلة غير كافية لإقامة الدعوى، فيوصي المحقق رئيس الدائرة بحفظ الدعوى وبالإفراج عن المتهم الموقوف، إلا إذا كان موقوفا لسبب آخر. ويعد أمر رئيس الدائرة بتأييد ذلك نافذا، إلا في الجرائم الكبيرة فلا يكون الأمر نافذا إلا بمصادقة رئيس هيئة التحقيق والإدعاء العام أو من ينيبه، وتضيف المادة (١٢٥) بأن حفظ التحقيق مؤقتا. فالقرار الصادر بحفظ التحقيق لا يمنع من إعادة فتح ملف القضية والتحقيق فيها مرة أخرى، متى ظهرت أدلة جديدة من شأنها تقوية الاتهام ضد المدعي عليه. ويعد من الأدلة الجديدة شهادة الشهود والمحاضر والأوراق الأخرى التي لم يسبق عرضها على المحقق.

C. E.5/5/1976. Rec. P228 (٢٦)

الوجود المادي للوقائع. لهذا يتعين علينا التمييز بين حالتين هما:

الحالة الأولى: قرار النيابة العامة لا ينفي الوجود المادي للوقائع

استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي على أن قرارات حفظ التحقيق أو لا وجه لإقامة الدعوى لا تحول دون مساءلة الموظف العام عن ذات الوقائع، وتوقيع عقوبة تأديبية بحقه استناداً إليها، فقد أوضح مفوض مجلس الدولة Chenon في تقريره المقدم إلى مجلس الدولة "أن قرار لا وجه لإقامة الدعوى يعني أن أركان الجريمة الجنائية غير متوافرة، مما يترك المجال مفتوحاً أمام الدعوى التأديبية التي تعمل في ميادينها الخاص^(٢٧). وقضى مجلس الدولة الفرنسي بأنه لا فائدة من الاحتجاج بأن التحقيق الجنائي انتهى بإصدار قرار "بأنه لا وجه لإقامة الدعوى"^(٢٨) أو لإصداره لعدم ثبوت الجريمة^(٢٩) أو للحالة العقلية للمتهم^(٣٠) إذ يمكن ملاحقة الموظف تأديبياً عن ذات الوقائع وإصدار عقوبة تأديبية بحقه.

هذه المادة تقع ضمن مواد "هيئة التأديب" ضمن (نظام تأديب الموظفين) وهي من المواد (١٤ - ٣٠)، وقد ألغيت جميع هذه المواد من النظام المذكور، وآلت اختصاصاتها إلى ديوان المظالم حسب ما نصت عليه المادة (٥٠) من نظام الديوان الصادر بالمرسوم الملكي م/ ٥١ وتاريخ ١٧/٧/١٤٠٢هـ، وينظر -

Concl du commissaire du gouvernement M chenot. sous Laffairlongneur. D. 1945. (٢٧)
.p88

. C. E.10/11/1944. Res. p288 (٢٨)

. C. E.10/11/1944. Res. p288 (٢٩)

. C. E.16/12/1959. R. D. P. R. 1960. N 26 (٣٠)

أيضاً- نظام ديوان المظالم الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٧٨ وتاريخ ١٩/ ٩/ ١٤٢٨ هـ المادة (١٣) فقرة (هـ).

الحالة الثانية: قرار النيابة العامة ينفي الوجود المادي للوقائع

يتمثل المبدأ العام في هذه الحالة أيضاً بالاستقلال بين الوضعين الجنائي والتأديبي. لهذا لا تلتزم السلطة التأديبية من الناحية القانونية البحتة بقرارات النيابة العامة حتى لو كانت تنفي الوجود المادي للوقائع. إلا جانب من الفقه ذهب إلى عكس الرأي السابق. إذ يرى بأنه لا يجوز قانوناً توقيع عقوبة تأديبية بحق الموظف العام عن ذات الوقائع إذا تضمن قرار النيابة العامة بحفظ التحقيق اعترافاً صريحاً بانعدام الوجود المادي للوقائع^(٣١). ولكن هذا الرأي منتقد ومعيب إذ لا تتمتع قرارات النيابة العامة بحجية الأحكام القضائية، كما أن الأحكام القضائية التي استند إليها أصحاب هذا الرأي لا تسعف في إيجاد حجج قوية ومقنعة، فمن الرجوع لحكم مجلس الدولة الصادر في قضية (Masson)^(٣٢) يتبين أن المجلس عاد للتحقيقات الجنائية لرقابة الوجود المادي للوقائع التي استندت إليها الإدارة لإصدار القرار التأديبي، وإذا كان قد ألغي هذا القرار فليس لأن السلطة التأديبية ملزمة باحترام قرارات النيابة العامة وإنما لأنه بني على وقائع مادية غير موجودة أو لم يثبت وجودها من الناحية الإدارية. وعلة ذلك أنه يتعين لمشرعية القرارات التأديبية دوماً أن تستند لوقائع موجودة مادياً حتى لو كانت تشكل مخالفات مسلكية فقط، وإلا عُد القرار مَعيباً وعرضة للإلغاء.

. C. Durand. op. ut. p. 192 (٣١)

. C. E.28/1/1948. Res. p38 (٣٢)

المبحث الثالث

استقلال القرارات النهائية

يتمثل المبدأ العام في هذا المجال أيضا في استقلال القرارات الجنائية والتأديبية، إذ تؤدي كل دعوى إلى نتيحتها بكل استقلال. ولكن يؤثر القرار الجنائي في كثير من الأحيان على القرارات التأديبية، فيتعين على السلطات التأديبية احترام حجية الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة الجنائية، فتجد تلك السلطات نفسها ملزمة باحترام مضمون الحكم الجنائي، خصوصا فيما يتعلق بالوجود المادي للوقائع ما لم يتبين أن السلطة التأديبية تريد ملاحقة الموظف تأديبيا عن أفعال أخرى غير تلك الأفعال التي كانت محلا للملاحقة الجنائية. ولكن الأحكام الجنائية التي تتمتع بحجية الأمر المقضي فيه هي تلك الأحكام التي تفصل في موضوع وأساس الدعوى. لذا تفرض تلك الأحكام على كافة السلطات في الدولة بما فيها السلطات التأديبية، فلا يجوز لهذه الأخيرة ممارسة صلاحيتها التأديبية بصورة تخالف أو تناقض الحكم الجنائي أو تضيق من نطاقه ومداه، فلا يجوز إعادة الفصل في كل ما فصل فيه جنائيا، كما لا يجوز مخالفة ومناقضة كل ما فصل فيه جنائيا، ويتعين تنفيذ كل ما فصل فيه جنائيا. فقد قررت المحكمة الإدارية العليا المصرية في هذا الشأن (من حيث إن القضاء الجنائي هو المختص بإثبات أو نفي المسؤولية الجنائية عما وقع من المطعون ضده من أفعال تكون الجريمة الجنائية، وقد قضى فيها بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي به فلا يسوغ للمحكمة التأديبية وهي بصدد محاكمته تأديبيا عن ذات الأفعال في شقها

التأديبي أن تعاود البحث في ثبوت أو عدم ثبوت هذه الوقائع في حق المطعون ضده أو مدى مسؤوليته عنها رغم وقوعها منه، لأن ذلك يتناقض مع حجية الحكم الجنائي الذي فصل في هذه المسألة بصفة نهائية وكان يتعين على المحكمة التأديبية أن تتقيد بما ورد بشأنها في الحكم الجنائي^(٣٣).

وتنتهي المحاكمة الجنائية دوماً إلى إحدى نتيجتين هما البراءة أو الإدانة، وبذا نكون أمام فرضيتين هما الإدانة الجنائية أو البراءة.

المطلب الأول

الإدانة الجنائية

تعني الإدانة الجنائية أن الوقائع التي نسبت للشخص قائمة وثابتة وأنها تشكل جريمة جنائية وأن الشخص المتهم مسؤول عنها. ولا شك أن هذا التأكيد على الوجود المادي للوقائع يقوي من مركز السلطة التأديبية لإيقاع عقوبة تأديبية بحق الموظف حتى ولو قضت محكمة النقض بنقض الحكم الجنائي لعب شكلي أو إجرائي. وعلة ذلك أن محكمة النقض لم تتعرض للوجود المادي للوقائع. فقد قضى مجلس الدولة: إن تحقق وتثبت القاضي الجنائي للوجود المادي لواقعة معينة تفرض على الإدارة التي يحق لها الاستناد إلى الوجود المادي لهذه الواقعة لغرض عقوبة تأديبية^(٣٤).

ولكن الإدانة الجنائية لا تستوجب دوماً إيقاع عقوبة تأديبية بحق الموظف

(٣٣) المحكمة الإدارية العليا المصرية رقم ٢٤٩٥/٣٠ ق، جلسة ١٧/٦/١٩٨٦.

(٣٤) C. E.22/5/1982. D. S. 1982p27

المخطف، فللسلطة التأديبية صلاحية تقديرية واسعة في هذا الشأن، إذ تستطيع التصرف وفق ما تراه مناسباً ومحققاً للمصلحة العامة. ويحدث في بعض الأحيان أن تصدر السلطة التأديبية قراراً بإيقاع عقوبة معينة بحق الموظف استناداً للحكم الجنائي نفسه وليس استناداً للوقائع المادية التي نسبت للموظف، لذا يقتضي أن يكون الحكم الجنائي قد اكتسب الدرجة القطعية لكي لا يحدث أي نوع من التعارض أو التناقض في الأحكام^(٣٥). ولكن إذا بنت السلطة التأديبية قرارها التأديبي على الإدانة الجنائية ووقائع مادية أخرى إضافية. فيعد شرط اكتساب الحكم الجنائي للدرجة القطعية شرطاً ثانوياً، فليس من الضروري في هذه الحالة اكتساب الحكم للدرجة القطعية.

وبالتأسيس على ما سبق نكون أمام فرضيتين مختلفتين هما: الفرضية الأولى: أن يؤدي الحكم الجنائي إلى فصل الموظف حكماً من وظيفته، ويعد الفصل في هذه الحالة عقوبة تبعية للحكم الجنائي^(٣٦)، وليس عقوبة تأديبية. ويُعد القرار الإداري الصادر بالفصل قراراً كاشفاً وليس منشئاً، إذ يقتصر أثره القانوني على استخلاص النتيجة التي رتبها القانون على الحكم الجنائي. ولكن يشترط في هذه الحالة أن يكتسب الحكم الجنائي الدرجة القطعية، ومنذ ذلك التاريخ يبدأ تاريخ الفصل بحكم النظام. لهذا لا داعٍ لتحريك أو الاستمرار في الإجراءات التأديبية ضد الموظف. وعلة ذلك أن أقصى عقوبة تأديبية تملك إيقاعها السلطة التأديبية هي الفصل وقد تحققت كعقوبة تبعية للحكم الجنائي.

(٣٥) عدل عليا: ١١/١٠/١٩٥٤، مجلة نقابة المحامين ١٩٥٤، ص ٧٣٦.

(٣٦) محكمة العدل العليا الأردنية ١١/١٢/١٩٩٣، مجلة نقابة المحامين ١٩٩٤، ص ٦٥٩.

وباستقراء أحكام لائحة انتهاء الخدمة السعودية نلاحظ أن المادة (١٢) من لائحة انتهاء الخدمة الصادرة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٨١٣/١) وتاريخ ٢٠/٨/١٤٢٣ هـ على أنه (يفصل الموظف بقوة النظام ويعتبر الفصل لأسباب تأديبية في الحالات الآتية: ١- إذا صدر بحقه حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية ومعاقبته بالجزاء حداً. ٢- إذا صدر بحقه حكم شرعي مكتسب للصفة القطعية بارتكاب موجب القصاص في النفس. ٣- إذا صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في الجرائم التالية (الرشوة- التزوير- الاختلاس- التهريب- الترويج- أو المتاجرة بالمخدرات أو المسكرات). ٤- إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد عن سنة.

ومن نافلة القول أنه ورد بخطاب وزارة العدل رقم (٢٩/٩٤٩٢٠/٦) وتاريخ ٣/٩/١٤٢٩ هـ أن عقوبة متعاطي المخدرات عقوبة تعزيرية ويقصد بالحد فيها مقدار العقوبة، وليس أنها عقوبة حدية وذلك وفقاً لقرار هيئة كبار العلماء رقم (٨٥) وتاريخ ١١/١١/١٤٠١ هـ.

وباستقراء ديوان المظالم نلاحظ أنه يقرر مشروعية قرارات الإدارة بفصل الموظف المحكوم عليه بإحدى الجرائم السابقة، أو الحكم عليه بالسجن مدة تزيد على سنة. فقد قرر أن صدور الحكم الشرعي بالقصاص والسجن لمدة تزيد على سنة بسبب إطلاق نار على آخر وتوفي بسببه، يوجب الفصل بحكم النظام (فإن الدائرة باطلاعها على ما وقع على المدعي من قرارات كف يد ثم طي

قيده، وما بُنيت عليه من صدور حكم قضائي بشأن دعوى جنائية حكم فيها بالقصاص والمرفق صور منها بأوراق الدعوى، فإنها ترى والحالة هذه موافقة لما قامت به المدعي عليها للمادة (٣٠/٤ و٣/١٥) من اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية وأن فصل الموظف وإنهاء خدمته يكون بقوة النظام، فإن قرار طي قيد وإنهاء الخدمة المتظلم منه يكون صحيحاً^(٣٧). كما قرر صدور الحكم الشرعي رقم (٥٢٧/٥/٧ج) وتاريخ ٦/٧/١٤٢٩ هـ من المحكمة الجزائية بجدة بسجن المدعي لمدة ثمانية عشر شهراً وجلده (٣٠٠) جلدة موافقاً لصريح النظام ومتفقاً مع ما يجب على الجهة الإدارية اتخاذه، حيث إن الحكم السالف ذكره قد حكم على المدعي بعقوبة السجن لمدة تزيد على السنة، مما يترتب عليه إيقاع عقوبة الفصل بقوة النظام ولا يعدو أن يكون ما صدر عن المدعي عليها إظهاراً لما يستوجبه النظام^(٣٨).

وفضلاً عن ذلك قرار ديوان المظالم أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية الصادرة بحق الموظف المحكوم جزائياً بالسجن لمدة سنة والغرامة بمبلغ ألف ريال لا يحول دون فصله بحكم النظام (ومن حيث الموضوع فإن قرار الطي استند إلى المادة (١٢/أ/٣) من لائحة انتهاء الخدمة التي تنص على أن يفصل الموظف بقوة النظام لأسباب تأديبية في الحالات الآتية:..... يتضح من النص أن قرار الجهة الإدارية كان موافقاً للنظام، كما تنتهي معه الدائرة إلى رفض الدعوى لعدم قيامها أساساً على سند صحيح، ولا ينال من ذلك ما ذكره وكيل

(٣٧) ديوان المظالم، حكم رقم (١٠٩/د/١٥) لعام ١٤٢٩ هـ، الصادر بالقضية رقم (٣/١٤٢١/ق) لعام ١٤٢٨ هـ.

(٣٨) ديوان المظالم، حكم رقم (٨٣/د/٢٠/أ/٢٠) لعام ١٤٣٠ هـ، الصادر في القضية رقم (٢/٢٠٢٢/ق) لعام ١٤٣٠ هـ.

المدعي من إيقاف عقوبة السجن إذ إن سلطة فصل الموظف بقوة النظام بالإدانة لا بتنفيذ العقوبة، فمتى ثبتت الإدانة وجب الفصل دون النظر في قدر العقوبة..... في هذا النوع من الجرائم..... ومدى تنفيذها أو عدمه، ويؤكد ذلك نص المادة (١٢) من ذات اللائحة على أنه لا يؤثر عدم تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها على تطبيق الحكم^(٣٩).

وقد وضع المنظم الأردني أحكاماً تفصيلية في هذا الشأن. تنص الفقرة (أ) من المادة (١٥٤) من نظام الخدمة المدنية: «يُعزل الموظف في أي من الحالات التالية: إذا حكم عليه من محكمة مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرققة والتزوير وسوء استخدام الأمانة والشهادة الكاذبة وأي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة، أو حكم عليه بالحبس من محكمة مختصة لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر لارتكابه أية جريمة من الجرائم. ويعتبر الموظف في أي حالة من الحالات السابقة معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم عليه الدرجة القطعية.

ولا شك أن الوصف المعترف قانوناً هو لو وصف الفعل فقط، فيعزل الموظف حكماً إذا حكم عليه من محكمة مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف بصرف النظر عن العقوبة التي قررتها المحكمة الجزائية، وهو ما استقر عليه اجتهاد محكمة العدل العليا الأردنية (يستفاد من هذه النصوص أن الموظف الذي يحكم عليه من محكمة مختصة عن الجرائم الواردة في الفقرة (أ) المنوه عنها أعلاه وبغض النظر عن الحكم هل كان بالحبس أو بالغرامة؟ وبغض النظر عن المدة

(٣٩) ديوان المظالم، حكم رقم (١٠/د/ف/٢٥) لعام ١٤٣٠هـ، الصادر بالقضية رقم (٢٣٠٦/٣/ق).

التي يُحكّم بها عليه فإنه يعزل من الوظيفة وأنه يعزل حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية وفقاً لما ورد بالفقرة (ب) المذكورة أعلاه كما يفهم من النص أن جرم التزوير ضمن الجرائم المذكورة في الفقرة (أ) قد ورد مطلقاً ومعلوم أن المطلق يجري على إطلاقه.

وحيث ثبت من البيئة المقدمة في الدعوى بأن المستدعي قد أدين بجرم التزوير وحكم عليه عن هذا الجرم من محكمة صلح الرويشد بالحبس مدة شهر واحد والرسوم. وتم استبدال هذه العقوبة بالغرامة، وقد اكتسب هذا الحكم الدرجة القطعية وتم إبلاغه بالإجراءات المتخذة بحقه من المرجع المختص بتعيين مثيله، وهو وزير الصحة فيكون القرار المطعون فيه قد صدر موافقاً لنظام الخدمة المدنية وتنفيذاً لأحكامه وهو لا يحتاج إلى تنسيب هذه الحالة لصدوره بحكم النظام^(٤٠).

تحديد الجريمة المخلة بالشرف

يفصل الموظف العام حكماً إذا أدين بارتكاب جنحة مخلة بالشرف، وبذا يبرز تساؤل مهم حول ماهية الجنح المخلة بالشرف التي يترتب على الحكم بارتكابها فصل الموظف حكماً.

وباستقراء أحكام المادة (١٧١) من نظام الخدمة المدنية الأردني لعام ٢٠٠٧ أنها ذكرت بعض الجرائم المخلة بالشرف، وهي الرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أي جريمة

(٤٠) محكمة العدل العليا الأردنية، ٢٣ رجب ١٤٣٠هـ، الموافق ١٦/٧/٢٠٠٩م، قضية رقم (٢٠٠٩/٢١٣) مجلة

نقابة المحامين ١٤٣١هـ/٢٠١٠م، ص ١٠١.

أخرى مخلّة بالأخلاق العامة. وعليه تعتبر تلك الجرائم وردت على سبيل المثال لا الحصر. فالمنظم الأردني أورد بعض الأمثلة للجرائم المخلة بالشرف. وبناء عليه نقول بأن المنظم الأردني لم يحدد على سبيل الحصر الجرائم المخلة بالشرف، وإن ذكر أهم هذه الجرائم. (وبما أنه حكم على المستدعي من محكمة أمن الدولة بتهمته تسليم مادة مخدرة (كبتاجون) وتعاطي المواد المخدرة (كبتاجون). وبما أن هاتين التهمتين هما من الجرائم المخلة بالأخلاق العامة المنصوص عليها في البند (١) من الفقرة (أ) من المادة (١٧١) المشار إليها آنفاً. وبما أن حكم محكمة أمن الدولة اكتسب الدرجة القطعية لعدم الطعن فيه، وعليه فإن المستدعي يعتبر معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية) ^(٤١).

موقف محكمة العدل العليا

ذهبت محكمة العدل العليا في أحد أحكامها إلى تحديد ماهية الجرح المخلة بالشرف، فقد وردت التعبيرات التالية في أحد أحكامها (وحيث إن الفقه والقضاء قد استقرا على تعريف الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة حتى تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار، إذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع دنيء النفس، فإذا نمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع أو تأثير بالشهوات أو النزوات أو سوء السيرة كانت مخلّة بالشرف والأمانة، وإن لم تنم

(٤١) محكمة العدل العليا الأردنية، ١٥ صفر ١٤٣٢هـ/الموافق ٢٠/١/٢٠١١م القضية رقم (٤٧٦/٢٠١٠)

مجلة نقابة المحامين ١٤٣٢هـ/١١/٢٠١١م، ص ٦٥-٦٠ تكرر هذا المبدأ في القضية رقم ٤٢٥/٢٠١٠م فصل

٢٠١١/١/١٧

عن شيء في ذلك فلا تعتبر مخلّة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون.

إننا نرى في ضوء ما تقدم أن الجريمة التي أدين بها المستدعي وهي شراء مال مسروق لا تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف والمنصوص عليها في المادة (١٥٤/ب) من نظام الخدمة المدنية وبما أن مدة الحبس التي فرضت على المستدعي لم تتجاوز أسبوعاً واحداً فإن القرار المطعون فيه يكون قائماً على سبب غير صحيح وحقيقاً بالإلغاء^(٤٢).

ولا تعد جريمة مخلّة بالشرف أو بالأخلاق العامة جريمة إعطاء مصدقة كاذبة (استقر اجتهاد محكمة العدل العليا على أن جريمة إعطاء مصدقة كاذبة ليست من الجرائم الماسة بالشرف والأخلاق العامة، وحيث إن الحكم بحبس المستدعي من هذا الجرم لمدة ثلاثة أشهر والرسوم، فلا يعتبر المستدعي مستحقاً للعزل من الوظيفة وفقاً للمادة (١٧١/أ/١) من نظام الخدمة المدنية)^(٤٣).

وإذا كانت بعض الأفعال لا تشكل جرائم مخلّة بالشرف أو بالأخلاق العامة، فإنها تخضع لأحكام البند (٢) من المادة (١٧١)^(٤٤) من نظام الخدمة المدنية هي الواجبة التطبيق. فقد قضت محكمة العدل العليا (وحيث إن الجرم الذي حكم بسببه المستدعي وهو إعطاء شيك لا يقابله رصيد ليس جنائية ولا هو من الجنح

(٤٢) محكمة العدل العليا الأردنية، ١٩٩٣/١٢/٣٠، مجلة نقابة المحامين ١٩٩٤، ص ٦٧٩.

(٤٣) محكمة العدل العليا الأردنية، ٢٢ ربيع الثاني ١٤٣٢هـ، الموافق ٧/٤/٢٠١١م، الصادر في القضية رقم (٢٠١٠/٧١)، مجلة نقابة المحامين ١٤٣٢هـ/٢٠١١. ص ٦٦٩.

(٤٤) ينص البند (٢) من المادة (١٧١) من نظام الخدمة المدنية الأردني على أنه (يعزل الموظف في إحدى هذه الحالات :

..... إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد على ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة من غير المنصوص عليها في البند (١) من هذه الفقرة.

المخلّة بالشرف أو المخلّة بالأخلاق العامة، فإن حكم البند (٢) من المادة (١٧١) هو الواجب التطبيق عليه. وحيث إن العزل يكون واجبا في هذه الحالة عندما يكون عقوبة الموظف النهائية الواجب تنفيذها بحقه هي الحبس، أما إذا كانت العقوبة الواجب تنفيذها هي الغرامة، فلا يكون الموظف مستحقا للعزل في هذه الحالة (انظر قرار الهيئة العامة) لمحكمة العدل العليا رقم (٩٦/١٣٨) صفحة (١٠٩٢) من مجلة نقابة المحامين لسنة ١٩٩٧م، وكذلك القرار رقم ٢٢ الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين بتاريخ ١٠/١٢/١٩٦٦ والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (١٩٧٨) الصادر بتاريخ (١٦/١/١٩٦٧). وحيث إن العقوبة التي نفذت بحق المستدعي هي الغرامة التي حكمت بها محكمة الصلح تطبيقا لحكم الفقرة (٣) من المادة (٤٢١) من قانون العقوبة التي أوجبت على المحكمة أن تحكم بها في حالة الإيفاء بقيمة الشيك، فإن ما يبنى على ذلك أن المستدعي لا يستحق العزل بالنسبة لجرم إعطاء شيك لا يقابله رصيد آنف الذكر، وبالتالي فإنه يتعين إلغاء القرار المشكوك منه من هذه الجهة أيضا^(٤٥).

ومن المسلم به أن الموظف يعزل من وظيفته كعقوبة تبعية للحكم الجزائي إذا توافرت إحدى الحالات السابقة بصرف النظر عن المحكمة القضائية التي أصدرت الحكم سواء كانت محكمة نظامية أو استثنائية (عرفية)^(٤٦) وأيا كانت العقوبة التي قررت المحكمة إيقاعها إذا أدين الموظف بارتكاب جريمة مخلّة بالشرف^(٤٧).

(٤٥) محكمة العدل العليا، ٦ جمادى الآخرة ١٤٣١هـ، الموافق ٢٠/٥/٢٠١٠م نقابة المحامين ١٤٣٢هـ/١١/٢٠١١، ص ١٠٦٩.

(٤٦) محكمة العدل العليا الأردنية، ١٧/٥/١٩٧٣، مشار إليه سابقا.

(٤٧) محكمة العدل العليا الأردنية، ٢٣/١١/١٩٩٤م، مجلة نقابة المحامين، ١٩٩٥، ص ٣٢٥٥.

وفضلا عن ذلك أن فصل الموظف كعقوبة تبعية للحكم الجزائي لا تترتب إلا عن الأحكام الجزائية الصادرة عن المحاكم القضائية، وليس عن إجراءات الاعتقال الإداري، أو التوقيف الاحتياطي مهما طال مدتها. فقد قضت محكمة العدل العليا (تبين أن وزير المالية أصدر قراره بإنهاء خدمات المستدعي بالاستناد إلى الفقرة (و) من المادة (١٨٠) من نظام الموظفين بسبب صدور قرار محافظة القدس باعتقاله لمدة ستة أشهر عملاً بأحكام نظام الدفاع رقم (٢) لسنة ١٩٣٩، مع أن هذا لا يتفق وأحكام القانون ذلك لأن الفقرة (و) من المادة (١٨٠) المشار إليها تنص على اعتبار خدمة الموظف منتهية إذا حكم عليه بالحبس لمدة تزيد عن شهر واحد. والمقصود بالحكم هو الحكم الصادر عن محكمة مختصة. وحيث إن قرار الاعتقال الذي يصدر عن سلطة إدارية بالاستناد إلى نظام الدفاع يعتبر من قبيل التدبير الوقائي الذي لا يجوز الرجوع عنه في أي وقت بعد صدوره، فلا يعد حكماً بالمعنى المبحوث عنه آنفاً).

آثار الحكم الجزائي الصادر

يترتب على الحكم الجزائي الصادر في هذه الحالة العديد من النتائج القانونية المهمة التي يتعين علينا التوقف عندها.

أولاً: التكييف القانوني للعزل

يُعد العزل من الوظيفة في هذه الحالة عقوبة تبعية للحكم الجزائي، وبذا لا يشترط لتطبيق هذه العقوبة وعزل الموظف من وظيفته أن ينص عليها في

الحكم الجزائي الصادر بحق الموظف، فيعزل الموظف حكماً وبحكم النظام. وعليه يُعد القرار الإداري الصادر بعزل الموظف قراراً كاشفاً وليس منشئاً، فهو قرار كشف عن الأثر القانوني الذي قرره نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية لصدور حكم جزائي بحق الموظف في أي من الحالات السابقة، فقد قضت محكمة العدل العليا (إن القرار باعتبار الموظف معزول حكماً من الوظيفة لصدور حكم قضائي جزائي بحقه يعد قراراً كاشفاً وليس منشئاً، فإنه قابل للطعن لدى محكمة العدل العليا، لكي تتمكن هذه المحكمة من بسط رقابتها عليه والتحقق من مدى مشروعيته).

ثانياً: عزل الموظف بأثر رجعي من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية

فإذا كان قرار العزل في الحالة السابقة قراراً كاشفاً، فيتعين إصداره لإنهاء العلاقة القانونية التي تربط الموظف المحكوم جزائياً بالدولة. فقد قضت محكمة العدل العليا (أن عودة المستدعي إلى عمله إثر خروجه من السجن وسماع الإدارة له بالعمل هو أمر ضروري ما دام لم يصدر قرار من المرجع المختص بعزله، وذلك لأن الموظف لا ينفصل عن عمله بمجرد الحكم عليه بالسجن بل يظل موظفاً من حقه أن يعود إلى عمله ويباشره إلى أن يصدر قرار من المرجع المختص بعزله وقد صدر القرار بعد اكتساب الحكم الدرجة القطعية وخروج المستدعي من السجن) (٤٨).

وبناء عليه ينبغي أن يصدر قرار عزل الموظف المحكوم جزائياً في أي من الحالات السابقة من المرجع المختص اعتباراً من تاريخ اكتساب الحكم الجزائي

(٤٨) محكمة العدل العليا الأردنية، ١٧/٥/١٩٧٣م/مجلة نقابة المحامين ١٩٧٣، ص ٤٠٨.

الدرجة القطعية وليس من تاريخ التوقيف^(٤٩). وعليه لا يعتبر فصل الموظف من وظيفته بأثر رجعي من تاريخ اكتساب الحكم الجزائي الدرجة القطعية، مخالفًا لمبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية. وعلة ذلك أن القرار الإداري الصادر بالفصل لم يرتب انتهاء علاقة الموظف المحكوم جزائياً بالدولة، فالذي رتب هذا الأثر القانوني هو النص النظامي، واقتصر دور القرار الإداري وأثره على الكشف عن هذا الأثر فقط.

ومن نافلة القول إن أحكام الأنظمة الوظيفية صريحة وواضحة على هذا الأثر الرجعي. فتنص المادة (٨) من لائحة انتهاء الخدمة على أنه (إذا استمر الموظف في العمل بعد السن النظامية للتقاعد بدون سبب نظامي يعتبر في حكم الموظف الفعلي ويعامل كالآتي:

- ١- لا تحتسب المدة التي قضاها بعد السن النظامية خدمة فعلية.
- ٢- يعتبر ما تقاضاه مقابل ما أداه من عمل. ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية.
- ٣- تقوم الجهة بمساءلة المتسبب في استمرار الموظف في العمل بعد السن النظامية للتقاعد بدون سبب نظامي. كما يطبق هذا الحكم على الموظف الذي يتهم في قضية وهو مستمر على رأس العمل خلال الفترة من تاريخ فصله بموجب الحكم التأديبي أو القضائي وحتى تاريخ صدور القرار التنفيذي بإنهاء خدمته).

وتنص المادة (١٧١/ب) من نظام الخدمة المدنية الأردني لعام ٢٠٠٧ صراحة

(٤٩) محكمة العدل العليا الأردنية، ١٧/٥/١٩٧٣م، مشار إليه سابقا.

على أنه (يعتبر الموظف في أي حالة من الحالات المنصوص عليها في البندين (١) و(٢) من الفقرة (أ) من هذه المادة (الحالات التي ترتب العزل بحكم النظام) معزولا حكما من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية.

ثالثا: تجريد الموظف العام من صفته الوظيفية

يفقد الموظف العام صفته الوظيفية بمجرد اكتساب الحكم القضائي الصادر بحقه للدرجة القطعية، وبذا يتجرد من ممارسة صلاحياته القانونية منذ ذلك التاريخ، وتعتبر القرارات الصادرة عنه عقب هذا التاريخ مشوبة بعيب عدم الاختصاص الزماني، ولكن المنظم السعودي اعتبر الموظف الذي تأخرت الإدارة في اتخاذ قرار عزله بحكم الموظف الفعلي في الفترة الواقعة من تاريخ اكتساب الحكم الصادر بحقه للدرجة القطعية حتى صدور قرار إنهاء خدمته.

رابعا: تسوية الوضع الوظيفي للموظف المفصول حكما

تباين التشريعات الوظيفية إزاء مسألة تسوية الوضع الوظيفي للموظف المفصول حكما، وتحديدًا من الناحية المالية. فقد نصت المادة (٢٣) من نظام التقاعد المدني السعودي رقم (م/٤١) وتاريخ ٢٩/٧/١٣٩٣ هـ على أنه (فيما عدا الحالات المنصوص عليها في المواد السابقة، إذا انتهت خدمة الموظف فلا يستحق معاشا وإنما يستحق مكافأة تحسب على أساس (١٤٪) من المرتب السنوي عن كل سنة من سنوات خدمته المشار إليها، على أنه إذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة أو الفصل بسبب تأديبي فتحسب المكافأة وفقا للنسب الآتية: - (١٠٪) من المرتب السنوي عن كل سنة محسوبة في التقاعد إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات.

- (١١٪) من المرتب السنوي عن كل سنة محسوبة في التقاعد إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ المدة التي يستحق عنها معاشاً. غير أن الموظفين اللاتي يستقلن بسبب الزواج فتستحق لهن مكافأة تحسب كل أساس (١١٪) من المرتب السنوي عن كل سنة من سنوات الخدمة مهما تكن هذه المدة ما لم تبلغ القدر الذي يستحق الموظف عنه معاشاً. ويقصد بالمرتب السنوي آخر مرتب شهري استحققه الموظف مضروباً في اثني عشر.

وفي الأردن تقرر قوانين التقاعد المدنية والعسكرية حرمان الموظف من حقوقه التقاعدية إذا حكم عليه بحكم قطعي بارتكاب جرائم معينة. فقد نصت المادة (٢٦) من قانون التقاعد المدني الأردني رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩^(٥٠) وتعديلاته على أنه (يفقد نهائياً الحق في راتب التقاعد أو المكافأة):

أ) كل موظف أو متقاعد حكم عليه بحكم قطعي من محكمة مختصة لارتكابه أيًا من الجرائم التالية التي تقع خلافاً لأحكام القوانين والنصوص المبيّنة أدناه وأي تعديلات تطرأ عليها أو تحل محلها:

١- جرائم الخيانة الواقعة على أمن الدولة الخارجي المنصوص عليها في المواد (١٠٧-١١٧) من قانون العقوبات رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠.

٢- جرائم التجسس الواقعة خلافاً لأحكام قانون حماية أسرار ووثائق الدولة رقم (٥٠) لسنة ١٩٧١.

٣- الجرائم الواقعة على أمن الدولة الداخلي المنصوص عليها في المواد (١٣٥) - (١٤٩) من قانون العقوبات رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠.

(٥٠) نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية رقم (١٤٤٩) تاريخ ١١/١١/١٩٥٩، ص ٩٦٠.

ب) كل موظف حكم عليه بحكم قطعي بالحبس من محكمة مختصة إذا ارتكب أيامن الجرائم التالية:

١- جرائم الاختلاس والسرقة للأموال العامة.

٢- جرائم التزوير في الأوراق الرسمية.

ج) تشمل الجرائم المبينة في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة شروع فيها كما تشمل الشريك والمحرض والمتدخل فيها.

د) تتقاضى عائلة الموظف في أي من الحالات المبينة في الفقرات (أ) و (ب) و (ج) من هذه المادة حصتها من راتب تقاعده كما هو مبين من هذا القانون خلال مدة سجنه وتقطع عند اطلاق سراحه كما تعاد إليها عند وفاته.

هـ) تسري أحكام هذه المادة على الوزير وعضو مجلس الأمة.

ولا شك أن التحديد السابقة ورد على سبيل الحصر، وبذا لا يجوز قانونا التوسع في تفسيره أو القياس عليه. وعليه قضت محكمة العدل العليا. (تنص المادة (٣٠/ب) من قانون التقاعد العسكرية رقم (٣٣) لسنة ١٩٥٩م وتعديلاته على ما يلي (يُجرم الضابط أو الفرد من كافة الحقوق التقاعدية المنصوص عليها في هذا القانون سواء كان في الخدمة أو قد تقاعد. أ)..... ب) كل ضابط أو فرد في الخدمة حُكم عليه بحكم قطعي من محكمة أردنية بالحبس لجريمة اختلاس أموال الدولة أو سرقتها أو لجريمة تزوير في الوثائق الرسمية) وحيث إن الثابت من قرار محكمة الشرطة الصادرة في القضية الجزائية رقم (٢٠٠٨/٧٨٥) تاريخ ١٦/٤/٢٠٠٩ أنه تم إدانة المستدعي بتهمة بيع ما سلم إليه بحكم وظيفته (مادة الديزل) عملا بأحكام المادة (٢٨) عقوبات عسكري.

وهي صورة من صور جريمة إساءة الائتمان (تميز جزاء ١٣٦١/٢٠٠٨ تاريخ ٢٧/١/٢٠٠٩).

وحيث إن الجريمة التي أدين بها المستدعي وحكم لاقترافها هي جنحة إساءة الائتمان المنصوص عليها في المادة (٢٨) من قانون العقوبات العسكري (٥٨) لسنة ٢٠٠٦، وحيث إن الجريمة ليست من عداد الجرائم الواردة حصرًا بنص المادة (٣٠) من قانون التقاعد العسكري المشار إليها، فلا تعتبر بالتالي سببًا لحرمان المستدعي من حقوقه التقاعدية. وحيث إن الجهة المستدعي ضدها ذهبت خلاف ذلك فإن السبب الأول من سببي الطعن يغدو واردًا على القرار المشكو منه ويوجب إلغاؤه^(٥١).

خامسًا: إعادة تعيين الموظف المفصول حكمًا بحكم النظام

يشترط المنظم السعودي مرور ثلاث سنوات على الأقل حتى يُعاد تعيين الموظف المفصول حكمًا. فقد نصت المادة (٤) من نظام الخدمة المدنية على أنه (مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الأخرى يُشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف (أن يكون: ١-- ٢-- ٣-- ٦- غير محكوم عليه بحد شرعي أو بالسجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمضي على انتهاء تنفيذ الحد أو السجن ثلاث سنوات على الأقل. ٧- غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية ما لم يكن قد مضى على صدور قرار الفصل ثلاث سنوات على الأقل).

وفي الأردن يحق للموظف المفصول حكمًا أن يتقدم بطلب للعمل في الخدمة

(٥١) محكمة العدل العليا ٢٢ رجب ١٤٣١هـ الموافق ٧/٧/٢٠١٠م، القضية رقم ٥٣٩/٢٠٠٩م، مجلة نقابة المحامين ١٤٣٢هـ/ ٢٠١١م، ص ١٣٦.

المدنية شريطة الحصول على موافقة رئيس ديوان الخدمة المدنية، تنص المادة (١٧١/د) على أنه (لا يجوز إعادة تعيين الموظف الذي عزل من الوظيفة في أي دائرة من الدوائر إلا أنه يجوز بموافقة رئيس الديوان السماح للموظف الذي عزل وفقا لأحكام البند (٢) من الفقرة (أ) من هذه المادة التقدم بطلب للعمل في الخدمة المدنية).

الفرضية الثانية: إدانة الموظف جنائيا بجريمة أخرى غير الجرائم السابقة أو الحكم عليه بالحبس لمدة تقل عن المحددة بالنظام.

تستعيد السلطة التأديبية كامل حريتها في تحريك أو متابعة الإجراءات التأديبية بحق الموظف، وإيقاع أية عقوبة تأديبية تراها مناسبة لجسامة الأفعال المنسوبة للموظف والتي يمكن أن تكون عقوبة الفصل. فقد قضت محكمة العدل العليا في الأردن (إذا اتهم موظف بجريمة جزائية تجري محاكمته من المحاكم بالصورة الاعتيادية. وإذا أسفرت المحاكمة عن إدانة الموظف ترسل نسخة من إجراءات المحاكمة إلى الوزير المختص _____ ولا يجوز عزل موظف لأنه اتهم بتهمة جزائية قبل أن يحاكم عليها من المحاكم بالصورة الاعتيادية) وقضت في حكم آخر (يتبين أن محكمة بداية عمان كانت أدانت المستدعي بتهمة اختلاس مبلغ من الأموال العامة وحكمت عليه بالحبس لمدة ثلاثة أشهر منزلة من ستة أشهر عملا بالمادتين (١٧٤/١٠٠) من قانون العقوبات وقد فسخ هذا الحكم من محكمة الاستئناف بحجة أن العقوبة شديدة وفرضت على المستدعي عقوبة الغرامة خمسين دينارا عملا بالمادة (١٠٠) من قانون العقوبات. وبعد ذلك أحيل المستدعي إلى المجلس التأديبي لموظفي الصنف الثاني الذي وجد أن فعل

المستدعي المشار إليه يعتبر منافيا للأخلاق والسلوك الحسن وقضى بعزله من وظيفته. عملا بالفقرة (د) من المادة (١٢٥) والفقرة (و) من المادة (١١٤) من نظام الخدمة المدنية^(٥٢).

وفي السعودية تعاد الأوراق بعد صدور الحكم الجزائي على الموظف العام إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتقرير ما يجب عمله إذا لم تؤد المحاكمة الجزائية إلى صدور حكم جزائي يرتب فصل الموظف بحكم النظام، أي يرتب فصل الموظف كعقوبة تبعية للحكم الجزائي. وعليه تسترد السلطات التأديبية كامل سلطاتها القانونية في مباشرة التحقيق التأديبي إذا لم تبدأ به سابقا، أو متابعتها إذا كانت قد بدأت به سابقا وأوقفته حتى ينتهي هذا التحقيق إلى نهايته الطبيعية.

وباستقراء قضاء ديوان المظالم يلاحظ أنه يقرر بصفته محكمة تأديبية توقيع عقوبة تأديبية بحق الموظف المحكوم بعقوبة جزائية لا ترتب عزله من وظيفته بحكم النظام. فقد قرر الديوان (خرج الموظف على مقتضى الواجب الوظيفي وارتكاب ما يسيء لشرف الوظيفة والكرامة وقد صدر بحقه القرار الشرعي الصادر من المحكمة الجزائية بمنطقة رقم (٢/١٢٦) في ١٩/٩/١٤٢٦ هـ المؤيد بقرار محكمة التمييز رقم (١٤٨٤/١/١ج) وتاريخ ٣/١١/١٤٢٦ هـ القاضي بجلده ستمائة جلدة مفرقة على عشر دفعات بين كل دفعة وأخرى ما لا يقل عن عشرة أيام، وسجنه ثمانية أشهر يُحتسب منها مدة إيقافه وذلك لقاء الاختلاء المحرم بفتاة وإيوائها، وتوجه التهمة له بمعاكستها واستدراجها والتغريب بها وتسهيل الخروج لها من المدرسة وإعطائها

(٥٢) محكمة العدل العليا: ١٢/٨/١٩٦٩، مجلة نقابة المحامين ١٩٦٩، ص ٨٧٩.

جوالا وشريحة، وصدر بحقه أمر إمارة منطقة..... رقم (٢٦٥٦٠) وتاريخ ٢٢/١١/١٤٢٦ هـ المتضمن إنفاذ ما تقرر شرعا..... والدائرة وهي في سبيل تقدير العقوبة التأديبية التي تتناسب والجرم الذي وقع فيه المدعى عليه تأخذ في الاعتبار عدة أمور منها: شناعة الجرم الذي وقع فيه المدعى عليه من اختلاء محرم وإيوائه لفتاة صغيرة في السن وجرها على غيره، وما قضى به القرار الشرعي في ذلك. ثانيا: وجود سابقة على المدعى عليه اتهم فيها بوجود مصنع خمر بالمنزل الذي يسكن فيه هو وزملاؤه، وهو وإن لم يتم إدانته فيها باستعمال أو تصنيع أو جلب السكر إلا أنه تم مؤاخذته بالتستر على زملائه في السكن، وجرى بناء على ذلك التوجيه بأخذ تعهد عليه ونقله من منطقة.... كذلك فإن بيان ملفه الوظيفي قد وجد فيه اثنين وعشرين قرارا بالحسم كان آخرها القرار (٢/٣٠٣٦) في ٣٠/١٠/١٤٢٢ هـ المتضمن حسم ثلاثة أيام من مرتبه، الأمر الذي يستلزم معه مساءلته تأديبيا وتقرير اللازم بحقه، ولا سيما وأن ما صدر من المدعى عليه وصدر به القرار الشرعي يعد من الأفعال المخلة بالشرف والأمانة اللذين هما مناط تولي الوظيفة العامة والذي يفقدهما يفقد الموظف شرط حسن السمعة والأخلاق الذي نص نظام الخدمة المدنية على وجوب توافرها فيمن يتقدم للتعين في الوظائف العامة، وهو ما يعني وجوب توافر هذا الشرط وكونه ملازما للموظف طوال فترة شغله للوظيفة، فإذا ما انفك عنه وانخرط في أفعال محرمة أو حاول الاعتداء على المحرمات أصبح غير أهل لتولي أمور المسلمين العامة وغير صالح للوظيفة العامة. الأمر الذي ترك معه الدائرة معاقبة المدعى عليه وفقا للمادة (٣٢/أولا) الفقرة الخامسة من نظام

تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١/٢/١٣٩١هـ،
فلهذه الأسباب حكمت الدائرة بمعاينة المدعى عليه بعقوبة الفصل^(٥٣).
وقرر ديوان المظالم معاقبة الموظف المحكوم عليه جزائيا بجلده خمسين جلدة
دفعه واحدة، بعقوبة الحرمان من علاوة دورية واحدة (بعد الاطلاع على القرار
الشرعي رقم الصادر عن فضيلة مساعد رئيس المحكمة الجزائية بمدينة.
. . . . الذي انتهى فيه فضيلته إلى ثبوت وإدانة المتهم بحيازته عدد تسع عشرة
حبة من حبوب الأمفيتامين المحظورة بقصد التعاطي، وتوجيه الشبهة نحوه
بتعاطيها من قبل وتعزيزه لقاء شبهة التعاطي بجلده خمسين جلدة دفعه واحدة،
وانتهى القرار بقناعة المتهم بما صدر بحقه، وحيث إن الثابت من القرار الشرعي
ثبوت حيازته لتلك الحبوب المحظورة، وتوجه الشبهة إليه بتعاطيها وصدور
خطاب صاحب السمو الملكي أمير منطقة الذي انتهى إلى سجن
المتهم خمسة عشر يوما، وحيث ثبت ذلك، فإنه يتعين إدانة المتهم بخروجه على
مقتضى الواجب الوظيفي بصدور القرار الشرعي بحقه بصفته الوظيفية الذي
كان من الواجب عليه البعد عن مواطن الشبهات والمحرمات، فضلا عن إتيانها
والوقوع فيها، ما يلزم والحالة كذلك معاقبة
المتهم بالمادة (٣٢) من أولا والمادة (٣٤) من نظام تأديب الوظيفة، والدائرة
وهي بصدد تقرير العقوبة المناسبة للمتهم فإنها تضع في اعتبارها خلو صحيفة
المتهم من العقوبات الإدارية وحصوله في السنتين السابقتين من القضية على

(٥٣) ديوان المظالم، قرار هيئة التدقيق رقم (٢٩١/ت/٦) لعام ١٤٢٧هـ الصادر في القضية رقم (١١٣/٤/ق)

لعام ١٤٢٧هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، المجلد الأول ص ٦١٤

ديوان المظالم، قرار هيئة التدقيق رقم (٨١/ت/٦) لعام ١٤٢٧هـ الصادر في القضية رقم (٥٢٠/٥/ق).

تقدير ممتاز، بالإضافة إلى أن القرار الشرعي عزر المتهم عن توجه الشبهة في تعاطي الحبوب المحظورة التي ذكر التقرير الكيميائي إيجابياتها لمادة الإيفيتامين وهي من الحبوب المنبهة، ومع ثبوت ذلك فإن الدائرة توصي بإبعاده عن مباشرة أعمال التدريس وما يتعلق به، فهذه الأسباب حكمت الدائرة بإدانة المتهم بما نسب إليه من خروجه على مقتضى الواجب الوظيفي ومعاقبته بالحرمان من علاوة دورية واحدة^(٥٤) .

وقرر ديوان المظالم بصفته محكمة تأديبية حسم مرتب شهر من صافي مرتب الموظف بعد صدور القرار الشرعي رقم (٢/٣٢) وتاريخ ١٥/٤/١٤٢٣هـ من محكمة القريات القاضي بسجنه ثلاثة أشهر وجلده مائة وعشرين جلدة لقاء تهمة السكر وهروبه بعد صدمه السيارة^(٥٥) .

وقرر ديوان المظالم بصفته محكمة تأديبية بإيقاع عقوبة الفصل بحق الموظف بعد صدور القرار الشرعي الصادر من المحكمة الجزائية بمنطقة رقم رقم (٣/٤١) وتاريخ ٧/١٠/١٤٢٦هـ، وأمر إمارة منطقة رقم (١٠٧) وتاريخ ١/١/١٤٢٧هـ بالسجن لمدة مائة وخمسين يوماً ابتداء من توقيفه، وجلده سبعين سوطاً على فترتين، إضافة إلى مصادرة سيارته وجواله وشريخته لاثامه بترويج ثلاث حبات ونصف من حبوب الأمفيتامين المنبهة المحظورة وثبوت التهمة عليه باستعمال جزء من سيجارة من الحشيش وحيازة عقب سيجارة يزن خمسة من العشرة من الجرام من الحشيش وحيازته لست

(٥٤) ديوان المظالم، قرار هيئة التدقيق رقم (٦/٨١/ت) لعام ١٤٢٧هـ الصادر في القضية رقم (٥٢٠/٥/ق) .

(٥٥) ديوان المظالم، قرار هيئة التدقيق رقم (٦/٢٠٢/ت) لعام ١٤٢٧هـ الصادر في القضية رقم (١١٢٤/١/ق)

لعام ١٤٢٥هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، المجلد الثاني، ص ٤٩٥.

عشرة حبة من الأمفيتامين المنبهة بقصد الاستعمال (وحيث إن القرار الشرعي له الحجية الكاملة أمام القضاء التأديبي فيما فصل فيه من وقائع، وما انتهى إليه من محكومية. وحيث اطلعت الدائرة على أمر إمارة منطقة المتضمن سجن المتهم لمدة شهرين واثنى عشر يوماً تدمج فيما تقرر بحقه شرعاً، وإنفاذ ما تقرر بحقه شرعاً وإدراج اسمه على قائمة المنع من السفر خارج المملكة لمدة سنتين من تاريخ انقضاء محكوميته. وحيث إن القرار الشرعي سالف الذكر استند إلى البيئة المعدلة شرعاً، وهم أفراد الفرقة القابضة فيما أثبتته على المدعى عليه. كما استند في توجيه التهمة إليه بترويج ثلاث حبات ونصف الحبة من حبوب الأمفيتامين المنبهة على القرينة القوية المتمثلة في شهادة الشهود سالف الذكر على رؤية عملية تسليم واستلام بين المدعى عليه والمصدر الذي اعتمدوا عليه، إضافة إلى عثورهم على مبلغ المائة ريال برقمها المسلسل التي سلموها للمصدر، لكي يعطيها للمدعى عليه مقابل تلك الحبوب في سيارة المدعى عليه. وحيث إنه يوجد على المدعى عليه سابقتان قد حوكم لأجلهما وصدر بحقه حكمان من ديوان المظالم تضمنتا معاقبته بالحسم بموجب حكمي الديوان رقم (٤/د/ت/أ/١٤) لعام ١٤٢٦هـ، ورقم ١٦/د/ت/أ/١١) وأقر بهما أمام الدائرة، ولا يخفى أن أهم مقصد لهذه العقوبات هو ردع مرتكبها وزجره عند العودة إلى إجرامه، إلا أنه هنا المدعى عليه لم تردعه العقوبات ولم تزجره، ما يدل على فساد هويته وعدم صلاحيته لمنصب الوظيفة العامة، لافتقاره شرطاً من شروط تولي الوظيفة العامة، التي هي شروط ابتداء واستدامة، ألا وهو شرط حسن السيرة والأخلاق المنصوص عليها في المادة (٤/د) من نظام الخدمة المدنية

الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٤٩) وتاريخ (١٠/ ٧/ ١٣٩٧ هـ، ولمخالفته لواجبات الوظيفة المنصوص عليها في المادة (١١/ أ) من ذات النظام حيث نصت وكان الأجدر به الترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة وكرامتها. وأما إنكار المدعى عليه لهذه التهمة المنسوبة إليه فلا يعدو كونه محاولة للتصل من تبعة ما أوقع نفس فيه، حيث ثبتت هذه التهمة بالبينة والقرينة المعبرتين شرعا، لا سيما وأنه قرر قناعته بالحكم الشرعي، وأقر بالسوابق المسجلة ضده، ما يؤيد ثبوت هذه التهم في حقه، كما أن مرجعه أوقع عليه عدة عقوبات بسبب تقصيره في عمله كما جاء في بيان ملفه الوظيفي، وبناء على كل ما سبق فإن الدائرة تنتهي إلى معاقبة المدعى عليه بعقوبة الفصل) (٥٦).

وقرر ديوان المظالم بصفته محكمة تأديبية معاقبة موظف عام بالحسم من صافي راتب ثلاثة أشهر من مرتبه، على ألا يتجاوز المحسوم شهريا ثلث صافي الراتب مع التوصية بإبعاده عن المحيط الطلابي بعد صدور القرار الشرعي رقم (٨٠/ س ٥٤١/ ٥) في ٢٣/ ١/ ١٩٢٦ هـ القاضي بتعزيره بالسجن لمدة شهرين وجلده تسعين جلدة، وتم تأييده من هيئة التمييز بقرارها رقم (١٦) في ٦/ ١/ ١٤٢٧ هـ وذلك لشبهه حيازته جهاز حاسب آلي وأقراصا مدججة وأشرطة مرئية تحتوي موادا إباحية (بعد الاطلاع على أوراق القضية والحكم الشرعي رقم (٨٠/ س ٥٤١/ ٥) في ٢٣/ ١/ ١٤٢٦ هـ، الصادر من المحكمة الجزائية وحيث إن ما نسب إلى المدعى عليه يُعد مخالفة شرعية وخروجاً عن المسلك

الواجب اتباعه، كما يُعد مخالفة لأحكام نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية (٥٦) ديوان المظالم، قرار هيئة التدقيق (٢٥٢/ ت/ ٢) لعام ١٤٢٧ هـ، الصادر بالقضية رقم (٢٦٢/ ٤/ ق) لعام ١٤٢٧ هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، المجلد الثاني، ص ٧٤١ .

التي أوجبت على كل موظف أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء كان ذلك في مجال عمله أو خارجه، وإذا كان على القاضي التأديبي أن يراعي في توقيع العقوبة أن يكون اختيارها مناسباً مع درجة المخالفة، مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة وقد ثبت من أوراق القضية وجود سابقة على المدعى عليه، وذلك بتوجيه عقوبة الإنذار له من قبل مرجعه لتلفظه على معلمي التربية الإسلامية بالمدرسة التي يعمل بها بألفاظ نابية منافية للآداب العامة، وعليه فإن الدائرة تقضي بمعاقبته وفقاً لأحكام المادة (٣٢/أولاً/٣) من نظام تأديب الموظفين وذلك كاف لردعه وزجره وتبصره بخطورة ما ارتكبه، وحيث إن المدعى عليه يعمل في حقل التدريس الذي يقوم على تربية ناشئة الأمة، فإن الأجدر ألا يبقى في مثل هذا العمل من يترجح عدم استقامة سلوكه، خوفاً على الأجيال من أن يؤثر فيهم، لذا فإن الدائرة توصي بإبعاد المدعى عليه من المحيط الطلابي إلى وظيفة إدارية لا ترتبط بالمدارس في مكان أدائها، فلهذه الأسباب وبعد الدراسة والمداولة حكمنا بالحكم التالي: مجازاة بحسم صافي راتب ثلاثة أشهر من مرتبه على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب) (٥٧).

ومن المسلم به أن القرارات التأديبية الصادرة بحق الموظف في هذه الحالة تبدأ بالسريان من تاريخ تبليغها للموظف. ولكن المنظم السعودي أورد استثناء خاصاً إذا كانت العقوبة التي قررت السلطة التأديبية المختصة هي العزل من الوظيفة. فقد نصت المادة (١٣) من لائحة انتهاء الخدمة على أنه (مع مراعاة (٥٧) ديوان المظالم، قرار هيئة التدقيق رقم (٢٨٠/ت/٢) لعام ١٤٢٧هـ، الصادر بالقضية رقم (٣/٥٩٦/ق) لعام ١٤٢٧هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية المجلد الثالث ص ٧٧٢).

حكم المادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية^(٥٨) (٦١) إذا كان المفصول من الخدمة مكفوف اليد أو من في حكمه، فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ كف يده أو حبسه احتياطاً). هكذا يشترط لتطبيق هذا الاستثناء (عزل الموظف بأثر رجعي) أن تكون العقوبة التي قررت توقيعها هي عقوبة العزل، وثانيهما: أن يكون الموظف التي قررت السلطة التأديبية عزله مكفوف يده عن العمل أو محبوس احتياطاً. ومن نافلة القول إن المنظم الأردني لم يأخذ بهذا الاستثناء، فقد فضل إعمال المبدأ العام. فقد نصت المادة (١٥٢/ب) من نظام الخدمة المدنية لعام ٢٠٠٧م على أنه (يتلى القرار النهائي للمجلس التأديبي ويفهم بصورة وجاهية للموظف، أما إذا صدر القرار بصورة غيابية فيتم تبليغه للموظف بالوسائل المتاحة).

وفي ختام بحث موضوع الإدانة الجزائية أن نشير إلى حقيقتين مهمتين، أولهما: وقف تنفيذ العقوبة الجزائية، إذا خولت بعض التشريعات الجزائية القاضي أن يقرر في بعض الحالات ووفق بعض الشروط صلاحية وقف تنفيذ العقوبة الجنائية بعد إيقاعها. فلا شك أن القضاء الجنائي قرر إدانة الموظف العام، وأصدر عقوبة جنائية بحقه^(٥٩)، وتحقق من الوجود المادي للوقائع التي نسبت للموظف التي لا يجوز للسلطة التأديبية التشكيك فيها. لهذا تتمتع السلطة التأديبية بصلاحية تقديرية واسعة لتقرير ملاحقة الموظف تأديبياً، فيخلو وقف تنفيذ العقوبة الجزائية من أي أثر على ممارستها لسلطتها التأديبية. لهذا نصت

(٥٨) تنص المادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية السعودي على أنه (يصرف للموظف المكفوف اليد ومن في حكمه نصف راتبه، فإذا برئ أو عوقب بغير الفصل يصرف له الباقي من راتبه. أما إذا عوقب بالفصل فلا يستعاد ما صرف له ما لم تقرر الجهة التي أصدرت قرار العقوبة غير ذلك.

(٥٩) C. E.28/5/1988. Rec. p192

المادة (١٢/ب) من لائحة انتهاء الخدمة السعودية على أنه (لا يؤثر وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها على تطبيق هذا الحكم). وثانيهما: العفو الخاص عن العقوبة الجزائية، إذ يحق لرئيس الدولة أن يصدر عفوا خاصا عن العقوبة سواء تمثل ذلك بالعفو عن العقوبة الجنائية كلها، أو بتخفيفها. لهذا استقر الرأي على أن العفو الخاص لا يؤثر على العقوبة التبعية (العزل بحكم النظام) ما لم ينص قرار العفو على ذلك صراحة. فقد نص المرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ٢٨/٧/١٤٢٥ هـ المبني على قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٠) وتاريخ (٢١/٧/١٤٢٥ هـ) على أنه (لا تسقط العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة إذا صدر عفو من ولي الأمر عن العقوبة الأصلية ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك).

ومن نافلة القول إن شمول الجرائم الجزائية التي ارتكبتها الموظف العام بالعفو العام لا يحول في الأردن من اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه، وإيقاع العقوبة المناسبة. فقد نصت المادة (١٤٨/ج) على أنه (لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم مسؤوليته عما أسند إليه أو منع محاكمته أو شموله بالعفو العام دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبتها وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه أو إحالته إلى المجلس التأديبي).

المطلب الثاني

البراءة الجنائية

يتمثل المبدأ العام في هذا المجال أيضا في الاستقلال بين القرارين الجنائي والتأديبي. ولكن يرد هذا المبدأ العام استثناء واحدا يتمثل في عملية التحقق والتثبت التي قام بها القضاء الجنائي للوجود المادي للوقائع والتي يتعين على السلطة التأديبية الالتزام بها واحترامها. لهذا تخالف السلطة التأديبية حجية الأحكام الجنائية إذا حاولت إثبات الوجود المادي للوقائع التي نفاها الحكم الجنائي الصادر. لهذا يثير صدور الحكم حكما جنائيا بالبراءة بعد قرار التأديبي العديد من الإشكالات القانونية خصوصا إذا أغلقت الطرق الإدارية والقضائية لمخاصمة مشروعية القرار التأديبي. وبذا يظهر من الناحيتين القانونية والعملية أننا نكون أمام طائفتين من الأحكام الجنائية بالبراءة.

أ) آثار الحكم الجنائي الصادر بالبراءة إذا نفى الوجود المادي للوقائع

مما لا شك فيه أن الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة تلزم الإدارة إذا كانت صادرة لانتفاء الوجود المادي للوقائع. فلا تملك السلطة التأديبية من الناحية القانونية إثبات الوجود المادي للوقائع التي قضى الحكم الجنائي بعدم وجودها.

موقف مجلس الدولة الفرنسي

استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي على أن الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع تحول دون تحريك دعوى تأديبية استنادا لذات

الوقائع^(٦٠). وتؤدي سرعة الإجراءات التأديبية بالمقارنة مع الإجراءات القضائية إلى حدوث نوع من التناقض في الأحكام، إذ يصدر الحكم الجنائي بالبراءة بعد إصدار الإدارة التأديبية لقرارها التأديبي استناداً لذات الوقائع. فقد استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي على أن صدور حكم جنائي بالبراءة لا يشكل واقعة جديدة تؤدي إلى فتح ميعاد الطعن القضائي ضد القرار التأديبي^(٦١).

ولقد حاول مجلس الدولة تقييد تلك النتائج جزئياً، إذ يتعين على السلطة التأديبية إعادة بحث مركز الموظف إذا كان القرار التأديبي مبنيًا بصورة جزئية على الملاحقة الجنائية، فيتوجب على السلطة التأديبية إعادة بحث ملف القضية لتحديد فيما إذا كانت الوقائع الأخرى التي لم تكن محل الملاحقة الجنائية لا تزال وحدها تبرر العقوبة التأديبية الموقعة بحق الموظف^(٦٢).

وإذا كان صدور حكم جنائي بالبراءة لا يشكل واقعة جديدة تبرر فتح ميعاد الطعن القضائي لمخاصمة مشروعية القرار التأديبي، فيحق للموظف العام دوماً تقديم تظلم إداري لإعادة النظر في القرار التأديبي في ضوء الحكم الجنائي. وللسلطة الإدارية مطلق الحرية للاستجابة للتظلم الإداري، فليست ملزمة قانوناً بالاستجابة إيجابياً للتظلم الإداري المقدم. ويملك الموظف إثارة عدم مشروعية الإجراء التأديبي إذا قدم دعوى تعويض للمطالبة بتعويض الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به جراء القرار التأديبي^(٦٣).

(٦٠) . C. E.14/5/1949. Rec.p221

(٦١) . C. E.7/2/1958. Rec. p84 _____ C. E.3/5/1963. Rec. p26

(٦٢) . C. E.3/5/1963-----13/7/1966

(٦٣) . G. Delvolve. op.tu

الوضع في السعودية

لم يتعرض المنظم السعودي في نظام الخدمة المدنية واللوائح التنفيذية الصادرة لتنفيذ أحكامه لهذه الحالة. ولكن القواعد العامة في هذا الشأن تقرر أن براءة الموظف جزائياً من المحكمة المختصة أو تقرير عدم مسؤوليته الجزائية لعدم كون الفعل لا يشكل جريمة جزائية لا تحول دون ملاحقة الموظف تأديبياً، وإيقاع الجزاء التأديبي المناسب، وعلّة ذلك أن أحكام البراءة الجزائية الصادرة لعدم كفاية أو الشك في الأدلة أو الشك الذي يفسر دوماً لصالح المتهم، وإن كانت مفيدة للموظف على الصعيد الجزائي، فهي غير مفيدة على الصعيد التأديبي. فإذا كانت الأدلة المقدمة في الدعوى الجزائية غير كافية لتكوين عقيدة القاضي الجزائي وقناعته، فقد تكون كافية لتكوين عقيدة السلطة التأديبية وقناعتها في إدانة الموظف تأديبياً، وإيقاع الجزاء التأديبي بحقه. كما أن براءة الموظف جزائياً للشك الذي يُلزم القاضي الجزائي بتفسيره لصالح المتهم، فقد تكون الأمور على الصعيد التأديبي واضحة ولا يشوبها غموض أو شك في أن الموظف هو الذي ارتكب الفعل.

وفضلاً عن ذلك أن تقرير عدم مسؤولية الموظف جزائياً لكون الأفعال المرتكبة لا تشكل جريمة جزائية، فقد تشكل هذه الأفعال جريمة تأديبية. فالاستقلال في تكييف الأفعال جزائياً وتأديبياً هو المبدأ أو القاعدة العامة المعمول به في هذا الشأن. فإذا كانت الأفعال التي ارتكبها الموظف العام لا تشكل جريمة تزوير وفق التكييف القانوني للتزوير، فإنها تشكل تلاعباً في أوراق رسمية على الصعيد التأديبي.

الوضع في الأردن

تنص الفقرة من المادة (١٤٠) من نظام الخدمة المدنية: ”إن تبرئة الموظف من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة أو الحكم بعدم مسؤوليته عما أسند إليه لا تحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام عن المخالفة التي ارتكبتها وفرض العقوبة التأديبية المناسبة عليه إذا أدين بها“، وقضت محكمة العدل العليا: ”أن البراءة الجنائية لا تؤول دون ملاحقة الموظف العام تأديبياً وإيقاع عقوبة تأديبية بحقه“، وقد أصدرت المحكمة الابتدائية في إربد قراراً مؤرخاً ١٤/١١/١٩٦٤م بتبرئته من هذه التهمة لعدم كفاية الأدلة الواردة ضده. وبعد ذلك أجريت محاكمة المستدعي تأديبياً من المجلس التأديبي لموظفي المؤسسة فأصدرت بتاريخ ٢٤/٣/١٩٦٥م قراراً بعزله من وظيفته استناداً للفقرة (ج) من المادة (١٠٤) من نظام موظفي مؤسسة الإقراض المشار إليه. وحيث إن المجلس التأديبي وجد التهمة الناشئة عن جرم السرقة تشكل ذنباً خطيراً بالمعنى المقصود في الفقرة (ج) من المادة (١١٦) من النظام المذكور. وحيث لا رقابة لهذه المحكمة على المجلس في ذلك ما دام أن ما ورد في ملف المستدعي يمكن أن يؤدي إلى هذه النتيجة^(٦٤).

ونحن نرى الأحكام التشريعية والقضائية السابقة تنصرف إلى حالات البراءة التي تصدر لأسباب أخرى غير انتفاء الوجود المادي للوقائع. فلا يجوز للسلطة

(٦٤) عدل عليا: ١٩٦٥/٨/٢، مجلة نقابة المحامين ١٩٦٥، ص ١٣٠٠----- عدل عليا ١٦/٨/١٩٦٥، مجلة

نقابة المحامين ١٩٦٥، ص ١٣٠٨.

التأديبية قانوناً إثبات وجود وقائع نفي الحكم الجنائي وجودها المادي، فيتعين عليها احترام حجية الحكم الجنائي الصادر في هذه الحالة ما لم تعاقب الموظف عن وقائع أخرى.

ب) آثار الحكم الجنائي الصادر بالبراءة إذا لم ينف الوجود المادي للوقائع

استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي على أن أحكام البراءة الجنائية لعدم كفاية الأدلة أو للشك أو لأي سبب آخر غير انتفاء الوجود المادي للوقائع لا تلزم السلطة التأديبية وليس لها أي تأثير على سير الدعوى التأديبية^(٦٥). فقد قضى مجلس الدولة الفرنسي: "أن صدور حكم المحكمة الجنائية ببراءة الطاعن لعدم مسؤوليته من زاوية جنائية عن الأفعال التي نسبت إليه، فلم ينف هذا الحكم الوجود المادي للوقائع التي استندت إليها الإدارة لفصله"،^(٦٦) لهذا لا تلزم السلطة التأديبية بالأحكام الجنائية الصادرة بعدم المسؤولية أو بالبراءة الصادرة لأسباب أخرى غير انتفاء الوجود المادي للوقائع. فقد قضت محكمة العدل العليا: «تبين لنا أن المؤسسة كانت قد وجهت إلى المستدعي تهمة سرقة (١٥١١) ديناراً من صندوق فرع المؤسسة في جرش وإحالته إلى القضاء لمحاكمته عليها وقد أصدرت المحكمة البدائية في إربد قراراً مؤرخاً ٢٤/١١/١٩٦٤ بتبرئته من هذه التهمة لعدم كفاية الأدلة الواردة فيه. وبعد ذلك أجريت

C. E.11/5/1956. D. 1956. p469-2/1/1959. A. J. D. A. 1959. 2. p. 252-2/5/1962. Rec. p393- (٦٥)
30/9/1960. Rec. p. 506-9/3/1984. Rev-droit admin. 1984. No. 168- 19/11/1955. Rec. p.
. 552

C. E.21/6/1972. Rec. p. 464- 5/7/1967. Rec. p. 300-28/10/1949. Rec. p 711- 11/10/1957. (٦٦)
.. Rec. p1001- 14/2/1973. Rec. p. 882

محكمة المستدعي تأديبيا من المجلس التأديبي لموظفي المؤسسة فأصدر بتاريخ ١٩٦٥/٣/٢٤ قرارا بعزله من وظيفته استنادا للفقرة (ج) من المادة (١٠٤) من نظام موظفي مؤسسة الإقراض المشار إليه. وحيث إن المادة (١٢٩) من هذا النظام تنص على أن تبرئة الموظف من تهمة جزائية لا تحول بحكم الضرورة دون اتخاذ إجراءات تأديبية بحقه عن تهم ناشئة عن الجرم نفسه. وحيث إن المجلس التأديبي وجد أن التهمة الناشئة عن جرم السرقة تشكل ذنبا خطيرا بالمعنى المقصود في الفقرة (ج) من المادة (١١٦) من النظام المذكور. وحيث لا رقابة لهذه المحكمة على المجلس في ذلك ما دام أن ما ورد في ملف المستدعي يمكن أن يؤدي إلى هذه النتيجة^(٦٧) وقضت في حكم آخر: "فإن تبرئة المستدعي من تهمة هتك العرض التي أحيل من أجلها إلى القضاء لا يمنع من ملاحقته تأديبيا وإيقاع إحدى العقوبات المسلكية عليه، إذ لا يشترط لإيقاع هذه العقوبات أن يرقى الفعل المؤخذ عليه إلى درجة الجريمة بل يكفي أن يكون منافيا لواجبات الموظف. ومن الواضح أن الحكم الجزائي وإن كان قد برأ المستدعي من جريمة هتك العرض إلا أنه قد أدانه بجريمة أخرى وقضى عليه بالحبس مدة أسبوع لثبوت ارتكابه الإيذاء"^(٦٨).

(٦٧) عدل عليا: ١٩٦٥/٨/٢١، مجلة نقابة المحامين، ١٩٦٥. ص ١٣٠٠.

(٦٨) عدل عليا: ١٩٦٥/٨/١٦، مجلة نقابة المحامين، ١٩٦٥. ص ١٣٠٨.

المطلب الثالث

أثر العفو عن الجريمة الجزائية على الدعوى التأديبية

تقرر الأنظمة القانونية في الدول المختلفة العفو عن الجريمة الجزائية سواء كان عفوا عاما أم عفوا خاصا. فالعفو العام يصدر بقانون (بنظام في السعودية) يزيل الصفة الجرمية عن الفعل الذي اقترفه الجاني، بينما يصدر العفو الخاص من رئيس الدولة عن العقوبة الجزائية سواء بتخفيف هذه العقوبة واستبدالها بعقوبة أخف أو الإعفاء منها كليا.

فإذا كانت دساتير الدول تميز للبرلمان إصدار عفو عام عن بعض الجرائم الجزائية، فإن هذه الصلاحية مقيدة في السعودية التي تتبنى النظام الجزائي الإسلامي، فلا يمكن لأي جهة في الدولة إصدار عفو عام عن جرائم القصاص والحدود، وهي جرائم وردت بنصوص صريحة في القرآن الكريم.

وبناء عليه، يتعين الإشارة إلى أثر العفو عن الجريمة الجزائية على الدعوى التأديبية. فقد قرر المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٤) وتاريخ ٢٨/٧/١٤٢٥هـ، المبني على قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٠) وتاريخ ٢١/٧/١٤٢٥هـ في السعودية على أنه (لا تسقط العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة إذا صدر عفو من ولي الأمر عن العقوبة الأصلية ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك). هكذا لا يرتب العفو الخاص عن العقوبة الجزائية الأصلية تلقائيا العفو عن العقوبة التبعية المتمثلة في حالتنا هذه في (العزل من الوظيفة)، إلا إذا نص على ذلك صراحة في أمر العفو الملكي.

وفي السياق ذاته قررت المادة (١٤٨/ج) أن شمول الأفعال التي ارتكبتها الموظف بالعمو العام لا يحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه عنها وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة أو إحالته إلى المجلس التأديبي. لهذا استقر قضاء محكمة العدل العليا على أن أثر قانون العفو العام لا يسري إلا على الأفعال الجنائية ولا يتناول المخالفات المسلكية. فقد قضت محكمة العدل العليا: «أما عن السبب السادس فإن أحكام قانون العفو العام لا تسري إلا على الأفعال الجرمية ولا تتناول المخالفات المسلكية كما استقر على ذلك اجتهاد هذه المحكمة»،^(٦٩) وقضت في حكم آخر: «أما قول المستدعي بأن القرار مخالف للقانون ومبني على وقائع غير صحيحة بحجة أن التهمة الجزائية التي أدين بها المستدعي والتي صدر قرار العزل بالاستناد إليها مشمولة بقانون العفو العام ولا يجوز الاعتماد عليها في معاقبة المستدعي تأديبياً- فقول لا يستند إلى أساس من القانون، ذلك لأنه فضلاً عن أن قرار العزل لم يستند فقط إلى الحكم الجزائي بالإدانة وإنما استند إلى مخالفات مسلكية وهي إقدام المستدعي على إساءة استعمال سيارة الدائرة وتسببه في فقدانها كما هو واضح من نص القرار - فإن كون التهمة الجزائية التي أدين بها المستدعي مشمولة بقانون العفو العام لا يمنع من ملاحقته تأديبياً عن المخالفة المسلكية التي اقترفها، ذلك لأن المخالفة المسلكية هي تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجزائية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته بينما التهمة الجزائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما تنهى عنه القوانين الجزائية أو تأمر به

(٦٩) عدل عليا ١٠٠/١١/١٩٧٤، مجلة نقابة المحامين ١٩٧٥، ص ١٠٧.

فلا تأثير لقانون العفو العام على المخالفة التأديبية^(٧٠).

المبحث الرابع

أثر براءة الموظف نتيجة إعادة المحاكمة على الفصل بحكم النظام

تجيز الأنظمة القانونية في حالات محددة وعلى سبيل الحصر إعادة النظر بالأحكام الجزائية القطعية. ولا شك أن هذه الطريق الاستثنائي للطعن بالأحكام القطعية يستهدف في المقام الأول أن تكون هذه الأحكام عادلة بحيث يبطل من الحكم أو الأحكام ما صدر منها بغير حق.

المطلب الأول

أثر إعادة النظر في السعودية

يجوز لأي من الخصوم أن يطلب إعادة النظر في الأحكام النهائية الصادرة بالعقوبة في الأحوال التالية:

- ١- إذا حُكم على المتهم في جريمة قتل ثم وُجد المدعى قتله حيا.
- ٢- إذا صدر حُكم على شخص من أجل واقعة، ثم صدر حكم على شخص آخر من أجل الواقعة ذاتها، وكان بين الحكمين تناقض يُفهم منه عدم إدانة أحد المحكوم عليهما.
- ٣- إذا كان الحكم قد بُني على أوراق ظهر بعد الحكم تزويرها، أو بُني على

(٧٠) عدل عليا: ١٩٧٢/٧/٦، مجلة نقابة المحامين ١٩٧٢، ص ٩٧٧. وعدل عليا: ١٩٩٣/١٢/٢١، مجلة نقابة المحامين، ١٩٩٥. ٣١٣٦. وعدل عليا: ١٩٩٤/٥/١٨، مجلة نقابة المحامين، ١٩٩٤، ص ٣١٥٩. وعدل عليا: ١٩٩٤/٩/٦، مجلة نقابة المحامين، ١٩٩٥، ص ٣١٩٢.

شهادة ظهر بعد الحكم أنها شهادة زور.

٤- إذا كان الحكم بُني على حُكم صادر من إحدى المحاكم ثم ألغي هذا الحكم.

٥- إذا ظهر بعد الحكم بينات أو وقائع لم تكن معلومة وقت المحاكمة، وكان من شأن هذه البينات أو الوقائع عدم إدانة المحكوم عليه أو تخفيف العقوبة^(٧١).

قبول طلب إعادة النظر

يُرفع طلب إعادة النظر بصحيفة تُقدم إلى المحكمة التي أصدرت الحكم، ويجب أن تشتمل صحيفة الطلب على بيان الحكم المطلوب إعادة النظر فيه وأسباب الطلب. وتنظر المحكمة في طلب إعادة النظر وتفصل أولاً في قبول الطلب من حيث الشكل، فإذا قبلته حددت جلسة للنظر في الموضوع، وعليه إبلاغ أطراف الدعوى.

ولا يترتب على قبول المحكمة طلب إعادة النظر من حيث الشكل وقف تنفيذ الحكم. إلا إذا كان صادراً بعقوبة جسدية من قصاص أو حد أو تعزير. وفي غير ذلك يجوز للمحكمة أن تأمر بوقف التنفيذ في قرارها بقبول طلب إعادة النظر.

نتيجة طلب إعادة النظر

طلب إعادة النظر موضوعاً. فإذا رفض طلب إعادة النظر، فلا يجوز تجديده بناء على الوقائع نفسها التي يُبنى عليها^(٧٢).

(٧١) المادة (٢٠٦) من نظام الإجراءات الجزائية السعودي رقم (٢٠٠) وتاريخ ١٤٢٢/٧/١٤هـ.

(٧٢) المادة (٢١١) من نظام الإجراءات الجزائية السعودي السابق الإشارة إليه.

وثانيهما، قبول طلب إعادة النظر، فكل صادر بعدم الإدانة بناء على طلب إعادة النظر يجب أن يتضمن تعويضا معنويا وماديا للمحكوم عليه لما أصابه من ضرر، إذا طلب ذلك^(٧٣). والأحكام التي تصدر في موضوع الدعوى — بناء على طلب إعادة النظر — يجوز الاعتراض عليها بطلب تمييزها ما لم يكن الحكم صادرا من محكمة التمييز فيجب التقيد بها ورد في المادة الخامسة بعد المائتين من هذا النظام^(٧٤).

المطلب الثاني

أثر إعادة المحاكمة في الأردن

حدد قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (٩) لسنة (١٩٦١) وتعديلاته حالات إعادة المحاكمة على سبيل الحصر. فيجوز طلب إعادة المحاكمة في دعاوى الجناية والجنحة أيا كانت المحكمة التي حكمت بها، وذلك في الأحوال التالية^(٧٥):

أ) إذا حكم على شخص بجريمة القتل وقامت بعد ذلك أدلة كافية تثبت أن المدعى قتله هو حي. ب) إذا حكم على شخص بجناية أو جنحة وحكم فيما بعد على شخص آخر بالجرم نفسه وكان الحكمان لا يمكن التوفيق بينهما، وينتج عن ذلك ما يؤيد براءة أحد المحكوم عليهما. ج) إذا حكم على شخص، وبعد صدور الحكم قضي بالشهادة الكاذبة على من قد شهد عليه بالمحاكمة، فلا تقبل

(٧٣) المادة (٢١٠) من نظام الإجراءات الجزائية السعودي السابق الإشارة إليه.

(٧٤) المادة (٢١٢) من نظام الإجراءات الجزائية السعودي السابق الإشارة إليه.

(٧٥) المادة (٢٩٢) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم (٩) لسنة ١٩٦١ وتعديلاته.

شهادة هذا الشاهد في المحاكمة الجديدة^(٧٦). (د) إذا وقع أو ظهر بعد الحكم حدث جديد أو أبرزت مستندات كانت مجهولة حين المحاكمة، وكان من شأن ذلك إثبات براءة المحكوم عليه.

ويعود طلب إعادة المحاكمة إلى وزير العدل، وللمحكوم عليه ولمثله الشرعي إذا كان عديم الأهلية، ولزوجه وبنيه وورثته، ولمن أوصى له إذا كان ميتا، أو ثبت غيبته بحكم قضائي، ولمن عهد إليه المحكوم عليه بطلب إعادة صراحة^(٧٧). ويقدم طلب إعادة المحاكمة إلى وزير العدل الذي يتمتع بصلاحيات تقديرية لتقدير جدية الأسباب التي يستند إليها طالب إعادة المحاكمة. فيقدم طلب إعادة لوزير العدل. ويحيل وزير العدل طلب إعادة على محكمة التمييز ولا يقرر إحالته إذا وجده مبنيا على سبب واه^(٧٨).

(٧٦) أصدرت محكمة التمييز الأردنية عدة قرارات بخصوص إعادة المحاكمة استنادا لهذه الفقرة. فقد قررت (تجيز المادة (٢٩٢) من قانون أصول المحاكمات الجزائية إعادة المحاكمة في دعاوى جنائية والجنحة في أصول أربعة أوب وج ود، كما نجد أن طلب إعادة المحاكمة يستند إلى الحالة المنصوص عليها في الفقرة (ج) في قولها (حكم على شخص وبعد صدور الحكم قضى بالشهادة الكاذبة على من كان شهد عليه بالمحاكمة، ولما كان الحكم في القضية المطلوب إعادة محاكمة الجاني فيها (أسامة) قد أسس الحكم فيها بالتجريم على الأخذ بشهادة الشاهدين وقد ثبت بالأحكام القطعية أن (عقاب وأشرف) قد شهدا زورا على المطلوب إعادة محاكمته. وحيث إنه قضى بحكمين قضائيين مبرمين كذب شهادة الشاهدين (عقاب وأشرف) وحيث إن محكمة الجنايات الكبرى قد استندت في حكمها المطلوب إعادة المحاكمة فيه على شهادة هذين الشاهدين بالإضافة إلى شهادة المجني عليه، وحيث إنه يجب استبعاد شهادة هذين الشاهدين وباستبعادهما يمكن أن يتغير وجه الحكم في إعادة أوراق البيانات المقدمة في الدعوى بكاملها. لذا تكون شروط إعادة المحاكمة متوفرة طبقا للمادة (٢٩٢/ج) من قانون أصول المحاكمات الجزائية. لهذا نقرر قبول طلب إعادة المحاكمة عملا بالمادة (٢٩٢) من قانون أصول المحاكمات الجزائية وإحالة أوراق الدعوى إلى هيئة موازية في محكمة الجنايات الكبرى للنظر في الدعوى، ووقف تنفيذ العقوبة بحقه طبقا للمادة (٢٩٢) من قانون المحاكمات الجزائية). تمييز، جزء، رقم (٢٠٠٨/٤٤)، تاريخ ٢٠/٧/٢٨.

(٧٧) المادة (٢٩٣) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني السابق الإشارة إليه.

(٧٨) المادة (٢٩٤) من قانون أصول المحاكمات الجزائية.

أثر تقدم طلب إعادة المحاكمة إلى محكمة التمييز

يترتب على تقديم وزير العدل طلب المحاكمة إلى محكمة التمييز، سواء تم بمبادرة ذاتية منه أم بناء على طلب صاحب الشأن وقف تنفيذ الحكم. فإذا لم يكن الحكم الذي طلبت الإعادة من أجله قد نفذ فيتوقف إنفاذه حتماً من تاريخ إحالة وزير العدل الذي طلب الإعادة على محكمة التمييز. ولهذا المحكمة أن تأمر بوقف التنفيذ في قرارها القاضي بقبول طلب إعادة المحاكمة^(٧٩).

نتيجة قبول طلب إعادة المحاكمة

يترتب على قبول محكمة التمييز طلب إعادة المحاكمة شكلاً، انتقالها للفصل في موضوع الطلب. ولا تخرج نتيجة هذا القبول عن أحد احتمالين مختلفين هما: الاحتمال الأول: إحالة القضية إلى محكمة من درجة المحكمة التي أصدرت الحكم

إذا قررت محكمة التمييز قبول طلب الإعادة أحالت القضية على محكمة من درجة المحكمة التي أصدرت الحكم بالأساس^(٨٠). ولا يشترط الإحالة إلى محكمة من درجة المحكمة التي أصدرت الحكم المطلوب إعادة المحكوم فيه، بل يمكن الإحالة إلى هيئة أخرى خلاف الهيئة التي أصدرت الحكم في المحكمة نفسها. فقد قررت محكمة التمييز (ملاحقة المشتكي عن جرم الافتراء وشهادة الزور وإدانتة والحكم عليه بحكم اكتسب الدرجة القطعية يوفر شرط طلب إعادة المحاكمة عن جنائية هتك العرض التي أدين فيها استناداً لشهادة الشاهد

(٧٩) المادة (٢٩٥) من قانون أصول المحاكمات الجزائية.

(٨٠) المادة (٢٩٦) من قانون أصول المحاكمات الجزائية.

الذي ثبت افتراؤه وشهادته زورا ضد المستدعي، وعليه فإن طلب وزير العدل وطلب المستدعي إعادة المحاكمة مقبول على أن تنظر القضية هيئة خلاف الهيئة التي أصدرت الحكم السابق عملا بالمادة (١٩٦) من قانون أصول المحاكمات الجزائية ووقف تنفيذ الحكم الصادر في القضية المطلوب إعادة المحاكمة فيها والإفراج عنه عملا بالمادة (٢٩٥ / ٢) من قانون أصول المحاكمات الجزائية^(٨١). الاحتمال الثاني: تصدي محكمة التمييز للفصل في موضوع القضية المطلوب إعادة المحاكمة فيها.

إذا تعذر الشروع من جديد في إجراء المحاكمة مرافعة بمواجهة جميع ذوي العلاقة في الدعوى، إما لوفاة المحكوم عليهم أو جنونهم أو فرارهم أو غيابهم كلهم أو بعضهم أو عدم مسؤوليتهم جزائيا، وإما لسقوط الدعوى أو الحكم بالتقادم، فبعد أن تتخذ محكمة التمييز قرارا بامتناع المحاكمة علنا لأحد الأسباب الميينة أنفا تتولى بنفسها رؤية الدعوى بالأساس بحضور المدعين الشخصيين إن وجدوا وبحضور وكلاء تعيينهم للمحكوم عليهم إن كانوا قد توفوا، وتبطل من الحكم أو الأحكام السابقة ما صدر منها بغير حق^(٨٢).

وحرصا من المنظم الأردني على سمعة المحكوم عليه، أوجب تعليق الحكم الصادر ببراءة المحكوم عليه بنتيجة إعادة المحاكمة على باب المحكمة أو الأماكن العامة في البلدة التي صدر فيها الحكم الأول، وفي محل وقوع الجرم، وفي موطن طالبي الإعادة وفي الموطن الأخير للمحكوم عليه إذا كان ميتا. وينشر حكم

(٨١) محكمة التمييز الأردنية، قرار رقم (١٩٩٩/٥٣) فصل بتاريخ ١٩٩٩/٢/٤.

(٨٢) المادة (٢٩٧) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني السابق الإشارة إليه.

البراءة حتماً في الجريدة الرسمية وينشر أيضاً إذا استدعى ذلك طالب الإعادة في صحيفتين محليتين يختارهما وتتحمل الدولة نفقات النشر^(٨٣). لهذا قررت الهيئة العامة لمحكمة التمييز الأردنية (وعملاً بأحكام المادة (٢٩٨/٢) من قانون أصول المحاكمات الجزائية تعليق هذا الحكم على باب المحكمة وفي محل وقوع الجرم وفي موطن طالبي إعادة المحاكمة ونشره في الجريدة الرسمية وفي صحيفتين محليتين استدعى ذلك طالبي إعادة المحاكمة)^(٨٤).

ومن المسلم به أن العزل يُعد عقوبة تبعية مقررة لا تملك الإدارة استبدالها بعقوبة أخرى أخف لصالح الموظف. ويرتبط العزل باعتباره عقوبة تبعية بالحكم الجزائي بالحكم وجوداً وعدماً. وعليه تزول هذه العقوبة التبعية إذا صدر حكم ببراءة الموظف نتيجة تقديم طلب إعادة المحاكمة إلى المحكمة المختصة. وعليه يتعين على الجهة الإدارية المختصة سحب قرار عزل الموظف وإعادته إلى وظيفته السابقة إذا قررت المحكمة المختصة بعد الفصل في موضوع القضية المطلوب إعادة المحاكمة فيها إبطال حكم الإدانة الصادر بحقه. وبرأته مما نسب إليه. وبناء عليه، قررت محكمة العدل العليا الأردنية إعادة الحال إلى ما كان عليه سابقاً إذا انهار الأساس القانوني لعزل الموظف كعقوبة تبعية للحكم الجزائي. فقد قضت في حكمها الصادر بتاريخ ١١/١٢/١٩٩٣ الذي تدور وقائعه في أن أحد العاملين لوجن بتهمة الاختلاس وجرى توقيفه في ٣/١٠/١٩٨٢ وأحيل إلى المحكمة العرفية العسكرية التي قررت تجريمه بجناية اختلاس

(٨٣) المادة (٢٩٨) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني.

(٨٤) محكمة التمييز الأردنية المادة رقم (٢٠٠٢/١٠٠) (هيئة عامة) تاريخ ٢٥/٦/٢٠٠٢ م.

أموال عامة والاشترائك بأموال عامة ووضع بالأشغال الشاقة مدة عشر سنوات وغرامة مقدارها (٨٨٣٠ ديناراً و ٧٩٥ فلساً). قيمة ما اختلس، على أن تحتسب العقوبة من تاريخ توقيفه في ٣ / ١٠ / ١٩٨٢ وبتاريخ ٣ / ٢ / ١٩٨٢ قرر الحاكم العسكري تخفيض عقوبة الأشغال الشاقة إلى النصف مع إبقاء عقوبة الغرامة كما هي وقد تم تنفيذ العقوبة وتسديد الغرامة حيث أفرج عنه في ١٧ / ٦ / ١٩٨٥ وفي أثناء ذلك تم إبلاغ سلطة وادي الأردن بمضمون الحكم فقرر رئيس سلطة وادي الأردن بالوكالة عزل المستدعي اعتباراً من ٦ / ٢ / ١٩٨٣ استناداً للمادة (٩٢) من نظام الموظفين رقم (٩٧) لسنة ١٩٦٥.

وعلى أثر إلغاء الأحكام العرفية في المملكة وصدور القانون رقم (٢) لسنة ١٩٩٢ والذي أجاز في الفقرة (د) من المادة (٢) منه جواز إعادة المحاكمة في أحكام المحكمة العرفية القطعية وفقاً للشروط والأسس المبينة في قانون أصول المحاكمات الجزائية، تقدم المستدعي إلى وزير العدل بطلب إعادة محاكمته لحصوله على مستندات وأوراق كانت خافية إبان محاكمته ومن شأن سماعها إثبات براءته، فأحاله مع أوراق القضية العرفية إلى محكمة التمييز حيث قررت بالقرار رقم (٩٢ / ١٩) إن المستندات المقدمة من المستدعي من شأنها توفر شروط إعادة المحاكمة وعملاً بالمادة (٢٩٦) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الحكم بإعادة محاكمته أمامها، وبنتيجة المحاكمة قررت بتاريخ ٢٣ / ١٢ / ١٩٩٢ إلغاء الحكم الصادر بحقه في القضية العرفية رقم (٨٢ / ٣٥٥) إعلان براءته مما أسند إليه وتعليق الحكم على باب المحكمة وفي محل وقوع الجرم وفي موطن المستدعي ونشره في الجريدة الرسمية، واكتسب القرار الدرجة القطعية.

وبتاريخ ١٩ / ١ / ١٩٩٣ تقدم إلى الإدارة بطلب اعتبار حكم المحكمة العرفية لاغيا وتحديد موقعه الوظيفي و صرف مخصصاته الوظيفية. فقررت الإدارة رفض إعادته إلى وظيفته. فتقدم بدعوى إلغاء إلى محكمة العدل العليا لمخاصمة مشروعية قرار الإدارة برفض إعادته إلى وظيفته. وجاء في حكم المحكمة: «أن الإدارة عندما تصدر قرارات كاشفة وقائمة على سلطة مقيدة فإنها ملزمة باتباع ما لهذه السلطة وما عليها، فإذا تبين لها أنها أخطأت في تطبيق حكم، فإنها تملك أن تلغي قراراتها حتى لو أضرت بالمركز القانوني للأفراد، والعكس صحيح لصالحهم عندما تقيم سلطتها المقيدة والمعلنة لحكم القانون على واقعة ثبت لاحقا عدم صحتها، حيث يتعين عليها بعد ذلك أن تتخذ الإجراء الذي ينسجم مع حكم القانون. ولا بد من التأكيد أن صدور حكم البراءة لأي موظف فلا سبيل له إلا أن يطلب من الإدارة تنفيذ مقتضيات هذا الحكم وإعادته لوظيفته وتحديد موقعه الوظيفي وعن الطعن فإن محكمتنا تجد أن القرار الصادر عن محكمة جنابات عمان القاضي بإلغاء حكم المحكمة العرفية في القضية رقم ٣٥٥ / ٨٢) وإعلان براءة المستدعي ينهي أية مفاعيل لحكم الإدانة سواء كانت عقوبة أصلية أو تبعية وتنقضي معها الدعوى العامة. وحيث إن قرار عزل المستدعي من وظيفته هو عقوبة تبعية يفرضها النظام بحق من يدان بجناية الاختلاس وتمارس الإدارة بذلك إعلان حكم القانون، وحيث إن سبب هذا القرار وهو الإدانة قد انهار بالبراءة فيكون قوامه قد انهار مما يستلزم رد الحال لواقعه بإلغاء قرار العزل^(٨٥).

(٨٥) عدل عليا: ١١/١٢/١٩٩٣، مجلة نقابة المحامين ١٩٩٤، ص ٦٥٩.

ولا جدال أن هذا الاجتهاد القضائي منطقي، ويتفق مع المبادئ القانونية المجردة. فالعزل من الوظيفة باعتباره عقوبة تبعية للحكم الجزائي يرتبط بهذا الحكم وجودا وعدما. فإذا زال الحكم الجزائي الصادر انهار الأساس القانوني الذي استندت إليه العقوبة التبعية، فما يبني على باطل فهو باطل. كما يتسم هذا الاجتهاد القضائي بالعدالة، فليس من العدل في شيء بقاء العقوبة التبعية (العزل بحكم النظام) رغم زوال العقوبة الجزائية الأصلية. والقول بخلاف ذلك يجعل العقوبة التبعية أكثر جسامة من العقوبة الأصلية، وهو أمر يتنافى مع فكرة تقسيم العقوبات الجزائية إلى عقوبات أصلية وتكميلية وتبعية.